

VYSOKÁ ŠKOLA BÁŇSKÁ – TECHNICKÁ UNIVERZITA OSTRAVA
EKONOMICKÁ FAKULTA

KATEDRA NÁRODOHOSPODÁŘSKÁ

Trh práce a politika zaměstnanosti ve Zlínském kraji
Labour Market and Employment Policy in the Zlín Region

Student: Martin Juřík

Vedoucí bakalářské práce: doc. RNDr. Milan Šimek, Ph.D.

Ostrava 2011

Prohlášení

Místopřísežně prohlašuji, že jsem celou bakalářskou práci vypracoval samostatně pod vedením vedoucího bakalářské práce a uvedl jsem všechny použité podklady a literaturu. Přílohy č. 1, 2, 3 a 4 dané mi k dispozici, jsem samostatně doplnil.

V Ostravě dne:

Podpis:

Poděkování

Děkuji vedoucímu mé bakalářské práce doc. RNDr. Milanu Šimkovi, Ph.D. za odborné vedení, cenné rady a připomínky, které mi poskytoval během jejího zpracování.

Obsah bakalářské práce

1. Úvod.....	1
2. Teoretická východiska trhu práce a politiky zaměstnanosti	2
2.1. Trh práce ve vývoji v ekonomickém myšlení	2
2.1.1. Liberální přístup	2
2.1.2. Keynesiánský přístup.....	3
2.1.3. Marxistický přístup.....	4
2.1.4. Monetaristický přístup.....	5
2.2. Nezaměstnanost.....	6
3.2.1. Definice a měření nezaměstnanosti	7
3.2.2. Druhy nezaměstnanosti	8
3.2.3. Důsledky nezaměstnanosti	10
2.3. Politika zaměstnanosti	11
2.3.1. Definice a cíle politiky zaměstnanosti.....	11
2.3.2. Typy politiky zaměstnanosti.....	12
2.3.2. Nástroje aktivní a pasivní politiky zaměstnanosti	13
3. Analýza trhu práce ve Zlínském kraji.....	15
3.1. Charakteristika Zlínského kraje.....	15
3.1.1. Obyvatelstvo.....	15
3.1.2. Ekonomická situace.....	16
3.2. Analýza zaměstnanosti ve Zlínském kraji	17
3.2.1. Celková zaměstnanost	17
3.2.2. Stav a vývoj volných pracovních míst.....	19
3.2.3. Zahraniční zaměstnanci	23
3.3. Analýza nezaměstnanosti ve Zlínském kraji	24
3.3.1. Stav a vývoj nezaměstnanosti.....	24
3.3.2. Stav a vývoj struktury nezaměstnaných osob.....	29
4. Politika zaměstnanosti ve Zlínském kraji	36
4.1. Specifika politiky zaměstnanosti v České republice	36
4.2. Výdaje na politiku zaměstnanosti ve Zlínském kraji.....	38
4.3. Pasivní politika zaměstnanosti ve Zlínském kraji	40
4.3.1. Podpora nezaměstnanosti	40
4.4. Aktivní politika zaměstnanosti ve Zlínském kraji.....	41
4.4.1. Rozpočet aktivní politiky zaměstnanosti	41

4.4.2.	Zapojení uchazečů o zaměstnání do aktivní politiky zaměstnanosti	42
4.5.	Hodnocení nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti ve Zlínském kraji	44
4.6.	Zkušenosti s realizovanými projekty ESF ve Zlínském kraji.....	46
4.6.1.	Národní individuální programy	46
4.6.2.	Regionální individuální programy.....	47
5.	Očekávaný vývoj, návrhy a doporučení.....	48
5.1.	Očekávaný vývoj na trhu práce ve Zlínském kraji	48
5.2.	Návrhy a doporučení pro Zlínský kraj.....	49
6.	Závěr.....	51
Seznam použité literatury		
Seznam grafů a tabulek		
Seznam zkratk		
Prohlášení o využití výsledků bakalářské práce		
Seznam Příloh		
Přílohy		

1. Úvod

Trh práce a politika zaměstnanosti jsou nepostradatelnou součástí hospodářské politiky každého demokratického státu. Negativním jevem trhu práce je tzv. nezaměstnanost, kdy tato trvalá nerovnováha trhu práce je považována za nutné zlo tržního systému. Realizací politiky zaměstnanosti lze tento trh regulovat takovým způsobem, kdy je docíleno snížení nerovnováhy na trhu práce. Zaměření politiky zaměstnanosti je především na rizikové skupiny, jakou jsou ženy pečující o děti, osoby se ZP, uchazeči v předdůchodovém věku atd.

Hlavní motivací výběru tématu *Trh práce a politika zaměstnanosti ve Zlínském kraji* bylo zejména odpovědět si na otázku, co člověka po vystudování vysoké školy čeká na trhu práce a s čím musí počítat při vstupu na trh.

Cílem bakalářské práce bude popsat trh práce a jeho aspekty, a především analyzovat situaci na trhu práce ve Zlínském kraji a také seznámit s fungováním politiky zaměstnanosti v regionu. Text nastíní budoucí vývoj a navrhne opatření vedoucí k dlouhodobé pozitivní změně na trhu práce.

Bakalářská práce pojímá 6 kapitol, včetně úvodu, závěru, očekávaného vývoje, návrhů a doporučení. Teoretická část bakalářské práce je vymezena ve druhé kapitole a zabývá se různými ekonomickými přístupy na trhu práce. Dále kapitola popisuje nezaměstnanost a její definici, měření, příčiny a důsledky. V neposlední řadě se kapitola zmiňuje o politice zaměstnanosti a její definici, cíle, typy politiky zaměstnanosti, včetně rozdělení politiky zaměstnanosti na aktivní a pasivní politiku.

Praktická část vychází z analýz časových řad a ze strukturálních analýz. Třetí kapitola obsahuje analýzu trhu práce ve Zlínském kraji. Začátek kapitoly se zabývá charakteristikou Zlínského kraje a následně analýzou zaměstnanosti ve Zlínském kraji, kde je především zmíněna obecně zaměstnanost, VPM a zahraniční zaměstnanci. Kapitola také analyzuje nezaměstnanost, kde popisuje vývoj nezaměstnanosti v letech 2009 – 2010 a obecnou strukturu nezaměstnanosti. Celá čtvrtá kapitola pojímá o politice zaměstnanosti ve Zlínském kraji. Zprvu se kapitola zabývá definováním specifik ČR v politice zaměstnanosti a následně i včetně rozdělení nástrojů. Dále pokračuje kapitola financováním politiky zaměstnanosti, hodnocením PPZ, hodnocením APZ, včetně jednotlivých nástrojů. Zkušenosti s projekty ESF jsou vymezeny v závěru této kapitoly. Pátá kapitola je určena budoucímu vývoji, návrhům a doporučením.

2. Teoretická východiska trhu práce a politiky zaměstnanosti

2.1. Trh práce ve vývoji v ekonomickém myšlení

Text mapuje proces formování ekonomického myšlení v otázkách existence trhu práce a nezaměstnanosti od druhé poloviny 18. století až do konce 20. století. Jsou to pohledy na fungování trhu práce, mechanismy nabídky a poptávky práce, principy utváření mezd a způsoby řešení fenoménu nezaměstnanosti. Jednotlivé teoretické přístupy jsou limitovány.

2.1.1. Liberální přístup

Klasická politická ekonomie byla ekonomii veskrze liberální. Svůj ekonomický systém založila na principech svobodné tržní konkurence a svobody obchodu podle fyziokratického hesla *laissez faire, laissez passer*¹ a na Smithově představě tzv. neviditelné ruky trhu. Hospodářství má svůj vlastní přirozený, spontánní řád a řídí se přirozenými zákony. Tyto zákony lze zkoumat a analyzovat, ale nelze měnit. Přístup liberálů byl v oblasti státních zásahů zdrženlivý, viz Brožová (2003). Vznik klasické politické ekonomie se datuje od druhé poloviny 18. století, zejména ve Francii a Anglii zaujímala dominantní postavení až do 70. let 19. století.

Neoklasická ekonomie se formovala ve druhé polovině 19. století. Václavíková (2009) uvádí, že neoklasikové se orientovali více na mikroekonomii. Snahou bylo přeměnit ekonomii z vědy o přirozeném řádu na obor o rozhodovacích procesech² jednotlivých hospodářských subjektů. Z klasické politické ekonomie si podržela důsledný liberalismus s důrazem na fungování tržních sil.

Liberálové tvrdí, že každý trh, včetně trhu práce, má určitou cenovou rovnováhu, na které jsou poptávky a nabídky vyváženy. Této rovnováhy je dosaženo automaticky tržním mechanismem a případné regulativní zásahy do tohoto procesu brání přirozené rovnováhy, viz Mareš (2002). Nezaměstnanost je výrazem krátkodobé nerovnováhy mezi poptávkou a nabídkou práce. V dlouhém období je nerovnováha odstraněna. Nezaměstnanost je způsobena nepružností na straně nabídky práce. Nepružnost nabídky je tvořena malou ochotou k mobilitě, malé informovanosti o VPM a malé ochotě přijmout zhoršené podmínky³. Sami liberálové připouštějí, že existuje určitá míra nezaměstnanosti jako neodstranitelné

¹ Nechte být, nechte plynout.

² Např. individuální rozhodování nebo alokace vzácných zdrojů.

³ Zejména mzdové podmínky.

minimum. Tahle míra nezaměstnanosti je označována jako přirozená míra nezaměstnanosti a je ekvivalentní s frikční nezaměstnaností.

Liberálním pojetí považuje za zlo sociální dávky a monopol odborů. Jak uvádí Václavíková (2009, str. 13): „*Příčinou nerovnováhy na trhu práce a spolu s ní i nezaměstnanosti jsou příliš štědré sociální dávky, díky kterým si lidé dokážou zajistit své potřeby i bez práce.*“ Druhý problémem jsou vyjednané vyšší mzdy ze strany odborů, zaměstnavatelé díky vyšším mzdám, méně poptávají po práci a méně investují do rozvoje podniku.

Řešením nezaměstnanosti na straně nabídky je krácením podpor tak, aby nekonkurovaly jako alternativní příjem. Dalším řešením je odstranění monopolu odborů, tím dojde ke snížení mezd, k růstu investic a počtu nových pracovních míst. Boj liberálů je proti inflaci, mzdové regulaci a na omezení síly sociálního státu, viz Mareš (2002). Liberálové jsou přesvědčeni o tom, že každý, kdo pracovat chce, má možnost práci najít.

2.1.2. Keynesiánský přístup

Keynesova teorie vznikla jako reakce na Velkou hospodářskou depresi let 1929-33 charakterizovanou ve vyspělých zemích hlubokým poklesem agregátní poptávky, produkce a vysokými mírami nezaměstnanosti. J. M. Keynes vynaložil velké úsilí směřující k doložení tvrzení, že kapitalistická tržní ekonomika 20. století může upadnout do hluboké recese svým přirozeným fungováním⁴, aniž by následně našla dostatečně silné samoregulační síly, které by vyvolaly oživení, viz Brožová (2006). Po 2. světové válce se Keynesův přístup rozštěpil na dva tábory – na neokeynesiánce⁵ a postkeynesiánce⁶.

Keynesiánský přístup je podložen knihou *Obecná teorie zaměstnanosti, úroku a peněz*, publikovaná v roce 1936. Pro Keynese je výchozím uznání existence *stále nedobrovolné nezaměstnanosti*, kdy se nejedná o vyhýbání se práci, ani neochotu pracovat za nepříznivých podmínek⁷. Existují především dvě rozhodující příčiny masové a přetrvávající nezaměstnanosti. Hlavním problémem je technologický pokrok, vytlačující lidskou práci, kdy ekonomika nestačí vytvářet nové možnosti pro využití uvolněné pracovní síly. A chronický nedostatek poptávky po zboží a službách, kdy je nedostatečná kupní síla obyvatelstva a dochází omezování sklonu k investicím. To vytváří nedostatečně velkou poptávku po práci,

⁴ Liberální přístup.

⁵ Obdoba původní teorie Keynese.

⁶ Vytvořili vlastní teorii ceny a rozdělení.

⁷ Např. Nezaměstnaní nemohou najít práci ani za nízkou mzdu.

to znamená, že úroveň zaměstnanosti zůstává pozadu za nabídkou práce. Podle Keynese jde o absurdní iracionalitu současné existence masové nezaměstnanosti a nevyužívání existujících výrobních kapacit, viz Mareš (2002).

Nezaměstnanost podle Keynese nelze řešit pouze liberálním, tržním mechanismem, je potřeba řešení vyžadující státní intervence do ekonomiky. Mzda u Keynesiánců není jenom část výrobních nákladů, ale hlavně je to zdroj kupní síly obyvatelstva, bez koupěschopné poptávky obyvatelstva je nemožné, aby firmy prodaly své zboží. Řešením je stimulování poptávky. Jak uvádí Brožová (2003, str. 61): „*Co nezvládne Smithova neviditelná ruka trhu mělo by být dosaženo Keynesovou viditelnou rukou státu.*“

Keynesova intervence státu měla zajistit dostatečnou poptávku a plnou zaměstnanost⁸ a měla následující podobu:

- zavedení dávek a progresivního zdanění důchodu a tím se zvyšuje sklon ke spotřebě,
- měnové politiky, ta měla udržovat nízké úrokové míry a zvyšovat sklon k investicím,
- fiskální politiky, kdy by vládní výdaje měly doplňovat nedostatečnou soukromou spotřební a investiční poptávku, viz Brožová (2003).

I když se při uplatňování této politiky nelze vyhnout určitému inflačnímu tlaku, je inflace je chápána jako menší zlo než masová nezaměstnanost. V průběhu 70. let minulého století však došlo k zastavení ekonomického růstu, objevila se vysoká nezaměstnanost a vysoká inflace. Tím byla zpochybněna platnost Keynesovy teorie. S krizí skončil sen o plné zaměstnanosti, nastal návrat k neoklasické ekonomii.

2.1.3. Marxistický přístup

Jak uvádí Mareš (2002), podle marxismu je nezaměstnanost spjata s kapitalismem, který je neschopný vyhnout se opakujícím se krizím a periodické masové nezaměstnanosti. Tržní ekonomika je chápána jako nestabilní v důsledku vnitřních rozporů. Pro Marxe není v rámci kapitalismu problém nezaměstnanosti zásadně řešitelný. Nezaměstnanost lze odstranit jen zrušením soukromého vlastnictví výrobních prostředků.

Marxistická teorie vychází z *Kapitálu*, jehož první díl byl vydán v roce 1867. Německý autor Marx odlišil práci jakožto činnost a pracovní sílu jako potenciál pracovní činnosti. Marx ve svém díle zmiňuje, že pracovní síla se stává za kapitalizmu zbožím zvláštního druhu, protože dělníci ji musí prodávat, aby mohli žít. Hodnota pracovní síly je

⁸ Volnému počtu míst se rovná počet osob hledající práci.

určena pracovní dobou, která je nutná na výrobu zboží. A proč je dělník zbožím zvláštního druhu? Rozdíl mezi hodnotou, kterou dělník vytvoří v pracovním procesu, a hodnotou jeho pracovní síly⁹, představuje nadhodnotu. Nadhodnota je interpretována jako nezaplacená práce dělníková. Nadhodnotu si přivlastňuje kapitalista, a tím dělníka vykořisťuje. Vykořisťování je atributem kapitalistické společnosti, viz Brožová (2003).

Kapitál, viděno očima Marxe, rovněž vykořisťuje pracovní sílu. Kapitalista může kapitál investovat do budov, strojů a surovin – jde o konstantní kapitál nebo může investovat do pracovní síly – jde o variabilní kapitál. Při investicích do konstantního kapitálu jsou ze zaměstnání přímo vytlačovány osoby nahrazené novými stroji, čili vzniká relativní přebytek obyvatelstva. K. Marx použil na tento přebytek pojem *průmyslová rezervní armáda*, která je chovaná v záloze pro měnící se vykořisťovatelské potřeby kapitálu. Takto vytlačení pracovníci jsou k dispozici novým kapitálům. Pokud, dojde k investování nového kapitálu, můžou být zaměstnání dělníci, kteří byly původně vytlačeny stroji. Celková poptávka po práci bude mít nulový účinek.

Jak uvádí Brožová 2003, Marx došel k závěru, že akumulace kapitálu tak není nutně provázána zvětšením celkové poptávky po práci. Růst akumulace kapitálu nemusí být provázen adekvátním tempem růstu poptávky po práci. Poptávka po práci může růst pomaleji. Marxistická nezaměstnanost je nedobrovolnou nezaměstnaností. Vyplynula z nedostatečné kapitálové akumulace ve vztahu k počtu dělníků, kteří čekali, až je kapitál zaměstná. O nezaměstnanosti tohoto typu, můžeme mluvit ještě dnes, a sice v případě chudých zemí, v nichž je nízká vybavenost kapitálem a velké množství potenciálních pracujících.

2.1.4. Monetaristický přístup

Po 2. světové válce většina vlád přešla na keynesiánský přístup. Dominující roli hrála politika plné zaměstnanosti a to i za cenu vyšší inflace. Optimismus ohledně možného kompromisu mezi nezaměstnaností a inflací přetrvával do hospodářské krize v 70. letech minulého století. Během hospodářské krize vznikla vysoká nezaměstnanost a vysoká inflace. Během krize došlo k přeorientování se na monetarismus. Monetarismus vznikl již v 50. let 20. století, přičemž do popředí se dostal až v 60. a 70. letech minulého století. Zlatou érou monetaristického přístupu byla zejména polovina 80. let.

⁹ Vyjádřenou mzdou.

Nejznámějším představitelem monetarismu se stal M. Friedman. Monetarismus je konzervativní ekonomie a navazuje na liberální přístup. Jak uvádí Mareš (2002), monetaristé vysvětlovali vysokou míru nezaměstnanosti tak, že je chybnou alokací zdrojů produkce jako následek předchozího dlouhého období státních zásahů do ekonomiky. A vysokou inflaci jako důsledek tendencí vlád dovolovat, aby nabídka peněz rostla rychleji než produkce zboží a služeb. Výsledkem je nevyhovující distribuce práce mezi odvětví provázanou inflací. To dovoluje přežít mnoha neprosperujícím firmám, které by v normální ekonomice nepřežily.

Výměna nízké nezaměstnanosti za vyšší inflaci je pro monetaristy nepřijatelný. Tohle kritizovaly na keynesiánském přístupu. Růst nezaměstnanosti chápou jako určitou oběť, která je nezbytně nutná ke snížení míry inflace. Podle Friedmana, existuje pouze dobrovolná nezaměstnanost, ale sám připouští, že na nezaměstnanosti se podílí nepružnost trhu práce. Klíčovým pojmem monetaristického přístupu je přirozená míra nezaměstnanosti, která nevede k akceleraci inflace. Jak uvádí Brožová (2003), pokud by vláda chtěla v krátkodobém období snížit nezaměstnanost pod přirozenou míru nezaměstnanosti, zvýší se tím míra inflace. A pokud to vláda bude uplatňovat dlouhodobě, bude výsledkem akcelerující inflace. Jakmile peněžní iluze¹⁰ za čas vyprchá, nezaměstnanost se vrací na přirozenou míru nezaměstnanosti. Přirozená míra lze měnit APZ¹¹, která přímo ovlivňuje postavení pracovní síly na trhu práce.

Monetaristé odmítají snahu státu o dosažení plné zaměstnanosti a snaží se minimalizovat účast vlády či odborů v dění na pracovních trzích. Jejich zasahování považuje za cizorodý prvek, který trhy překvapuje a destabilizuje. Roli státu odkazuje na vytváření podmínek pro pružné fungování trhů. Jedinou politikou, která je kompatibilní s tržním systémem je měnová politika, orientovaná na stálý a stabilní růst nabídky peněz, viz Brožová (2006).

2.2. Nezaměstnanost

Rovnováha na trhu práce v tržní ekonomice je vzácná. Častější stav je, kdy část pracujících nemá odpovídající zaměstnání, tudíž je nezaměstnaná. Nezaměstnanost je vážným symptomem narušení rovnováhy v ekonomice, kdy nabídka práce převyšuje poptávku. Určitá výše nezaměstnanosti je dokonce atributem fungujícího trhu práce, je-li však vysoká a dlouhodobá, stává se složitým problémem s multidimenzionálními důsledky. Nezaměstnanost je makroekonomickým problémem, nikdo jiný než vláda ji nemůže

¹⁰ Peněžní iluze znamená, že lidé mají pocit, že jim vzrostl reálný důchod a proto nabízí více práce, což se v dlouhém období ukáže jako omyl, protože lidem narostl pouze nominální důchod.

¹¹ Rekvalifikace, zvyšování kvalifikace, podpora mobility apod.

ovlivňovat globálně. K jejímu řešení je třeba mít k dispozici celou informační síť potřebných dat a údajů vypovídajících o tom, koho se nezaměstnanost týká, kde se vyskytuje, jak dlouho trvá, jaká je její míra apod. Vedle nepříjemných ekonomických ztrát jde i o problémy psychologické, sociální či politické.

3.2.1. Definice a měření nezaměstnanosti

K vymezení nezaměstnaného jedince nestačí konstatování, že jde o osobu, která nepracuje. Přiznání statusu nezaměstnaného je podmíněno několika skutečnostmi, přičemž jednotlivé instituce v různých zemích vlastní soubor kritérií, vymezující nezaměstnanou osobou. Nejrozšířenější definicí ILO obsahuje 4 podmínky. Nezaměstnaná osoba je starší 15 let, není v placeném zaměstnání či sebezaměstnání, aktivně hledá vhodné zaměstnání a je připravena nastoupit do zaměstnání nejpozději do 14 dnů, viz Václavíková (2009).

Obyvatelstvo státu lze rozdělit obecně do tří skupin. První skupina jsou zaměstnaní, to jsou lidé, kteří vykonávají jakoukoliv placenou práci, a rovněž ti, kteří práci mají, ale právě nepracují z důvodu nemoci, stávek nebo dovolených. Druhá skupina jsou nezaměstnaní, o které jsme se již výše zmiňovali. Poslední třetí skupina jsou ostatní občané, kteří nejsou ekonomicky aktivní. Patří sem lidé v důchodu, ženy na mateřské dovolené, osoby v domácnosti, studenti, osoby dlouhodobě práceneschopné a lidé nehledající práci, viz Jírová (1999).

Je logické, že je snaha, zejména z praktických důvodů, nezaměstnanost měřit. Používá se k tomu především míry nezaměstnanosti, která je podílem nezaměstnaných k celku práceschopné populace. Jak uvádí Václavíková (2009), v ČR se zabývá výpočtem evidované míry nezaměstnanosti MPSV, který se zveřejňuje měsíčně. Měření evidované míry nezaměstnanosti má dva nedostatky. Zaprvé v této míře nezaměstnanosti nejsou zahrnuty nezaměstnaní, kteří nejsou evidováni na ÚP. Za druhé určitá skupina registrovaných nezaměstnaných nesplňuje kritéria¹² statusu nezaměstnané osoby.

Vzorec pro výpočet:

$$u = \frac{U}{L_1 + L_2 + L_3 + L_4} * 100$$

u – míra nezaměstnanosti vyjádřena v %

U – dosažitelní uchazeči o zaměstnání evidováni na ÚP

¹² Nejčastěji, že si aktivně nesnaží získat práci.

- L_1 – zaměstnaní z výběrového šetření pracovních sil
- L_2 – počet pracujících cizinců
- L_3 – cizinci s živnostenským oprávněním
- L_4 – dosažitelní uchazeči o zaměstnání evidovaní na ÚP

MPSV požaduje pravidelně data o uchazečů o zaměstnání a VPM po ÚP, kteří provádějí pravidelné, měsíční šetření. Cílovou skupinou jsou registrovaní uchazeči na ÚP. Tento výkaz obsahuje údaje o počtu uchazečů a osob pobírajících příspěvek. Tyto skupiny jsou dále členěny na ženy, absolventy a občany se ZP. Rovněž obsahuje počet osob v rekvalifikaci a počet VPM. Dále ÚP zpracovává data o struktuře uchazečů a struktuře VPM. Tento výkaz se vykazuje čtvrtletně a obsahuje údaje o počtu a podrobné struktuře uchazečů o zaměstnání dle věku, vzdělání, posledního zaměstnání. Rovněž obsahuje údaje o počtu a struktuře VPM dle vzdělání a zaměstnání, viz Hančlová (2002).

3.2.2. Druhy nezaměstnanosti

Je třeba zdůraznit, že určitá míra nezaměstnanosti je přirozenou součástí každého tržního hospodářství. Označuje se jako *přirozená míra nezaměstnanosti*. A je to taková míra nezaměstnanosti, při níž jsou síly, které působí směrem ke zvyšování a snižování cenové a mzdové inflace, vyrovnané. Při této úrovni je inflace stálá. Přirozená míra nezaměstnanosti vyjadřuje nejvyšší udržitelnou úroveň zaměstnanosti a odpovídá potenciálnímu produktu země. Nezaměstnanost na úrovni přirozené nezaměstnanosti je označována jako nezaměstnanost dobrovolná, např. kdy je dostatek nabízených VPM, ale nevyhovuje nárokům uchazečům, avšak aktivně si hledá pracovní místo, viz Jírová (1999).

Jak uvádí Halásková (2001), výše přirozené nezaměstnanosti je v každé ekonomice závislá na řadě pro ni specifických faktorů na trhu práce, jako jsou např. možnost rekvalifikace, mobilita a adaptabilita pracovníků¹³, možnosti utváření nových pracovních míst, motivace k přijímání nových pracovních míst, poměry ve frikční a sezonní nezaměstnanosti, délka trvání nezaměstnanosti, aj.

NAIRU¹⁴ je takový stav v ekonomice, kdy úroveň nezaměstnanosti, při níž je míra inflace stabilní, nevykazuje tendenci k růstu či poklesu. Tomuto pojetí přirozené míry nezaměstnanosti se říká NAIRU či míra nezaměstnanosti neakcelerující inflaci, viz Buchtová (2002).

¹³ Spojená výrazně např. s úrovní vzdělání, se situací v oblasti bydlení.

¹⁴ NAIRU z anglického výrazu non-accelerating-inflation rate of unemployment

- Frikční nezaměstnanost – Je součástí přirozené míry. Pracovník se dobrovolně vzdá svého pracovního místa a nechce přijmout hned první nabídku, sbírá informace a čeká na lepší příležitosti, včetně absolventů škol, kteří hledají první zaměstnání. Frikční nezaměstnanost je nejméně problémovým typem nezaměstnanosti a má zhruba 1-2%. Období mezi odchodem z dřívějšího zaměstnání a nástupem do nového zaměstnání. Obvyklá délka nezaměstnanosti se odhaduje na 2-3 měsíce. Je to nezaměstnanost krátkodobá, přechodná, a nevyhnutelná. Na frikční nezaměstnanost negativně působí poskytování PvN, jenž dobu nezaměstnanosti více prodlužují.

- Strukturální nezaměstnanost – Je součástí přirozené míry. Objevuje se tam, kde je nesoulad mezi nabídkou a poptávkou po práci. Nesoulad může vzniknout proto, že se poptávka po určité profesy zvyšuje, zatímco poptávka po jiné profesy se snižuje, a nabídka se nepřizpůsobuje dostatečně rychle. Určité odvětví se rozvíjejí, zatímco jiné upadají, viz Jírová (1999). Přesun práce z odvětví do odvětví je dán v první řadě poklesem poptávky po určité struktuře zboží a tím i po množství osob toto zboží vyrábět. Jinou část nezaměstnanosti tvoří pracovníci, kdy došlo nahrazení živé práce technikou, viz Mareš (2002). Strukturální nezaměstnanost se řeší rekvalifikací a podporou mobility.

- Cyklická nezaměstnanost – Nezaměstnanost, která je vyvolaná cyklickými změnami hospodářských aktivit v makroekonomických rozměrech. Je hlavní příčinou nedobrovolné nezaměstnanosti. Jak uvádí Buchtová (2002), příčinou cyklické nezaměstnanosti je totiž nedostatečná agregátní poptávka, ke které dochází v obdobích hospodářské recese. Podniky nevyužívají stávající kapacity z důvodu odbytových potíží. Během cyklické nezaměstnanosti dochází i k úbytku VPM. Tato nezaměstnanost zpravidla trvá několik měsíců, dokud nezačne opět růst národní produkce a dokud se nezvýší poptávka po práci. Redukce nezaměstnanosti lze dosáhnout krácením týdenní pracovní doby.

- Sezonní nezaměstnanost – Pravidelní nezaměstnanost, ke které dochází vlivem střídání ročních období a tím spojených výkyvů ve spotřebě nebo produkce určitého zboží a služeb, označujeme jako nezaměstnanost sezonní. Řešením jsou dotace ke mzdám zaměstnancům v období s nižší poptávkou po produkováném zboží či službách, tím dokáže zaměstnavatel udržet pracovní tým a ušetřit náklady na pronajímání a zaškolení nové pracovní síly, viz Václavíková (2009). Sezonní nezaměstnanost je běžná v zemědělství, stavebnictví, turistickém odvětví apod.

Nezaměstnanost může být také:

- Dobrovolná – Se o ní hovoří tehdy, kdy dobrovolně nezaměstnaní jsou ve skutečnosti lidé hledající práci za vyšší mzdu než při rovnovážné mzdové sazbě, kterou nabízí zaměstnavatelé. Uchazeč radši preferuje volný čas před prací, ale aktivně si vyhledává buď lépe placenou práci nebo vhodnější pracovní podmínky. Jak uvádí Brožová (2003), pravděpodobně nikdo z nezaměstnaných by nepřipustil, že je nezaměstnaným dobrovolně. Frikční a krátkodobá strukturální nezaměstnanost patří do nezaměstnanosti dobrovolnou.

- Nedobrovolná – Stoupenci Keynesa se domnívají, že reálné mzdy se nechovají pružně, a mnohdy mzdy reagují na ekonomické šoky zpomaleně. Nedobrovolná nezaměstnanost, vzniká tehdy, jestliže poptávka po práci je nižší než celková nabídka práce. Důsledkem je, že reálná sazba je příliš vysoká. Nezaměstnaní jsou ochotni pracovat za mzdu, která na trhu převládá, a někteří by byli dokonce ochotni za mnohem nižší mzdu, viz Václavíková (2009).

3.2.3. Důsledky nezaměstnanosti

Dlouhodobá nezaměstnanost má nepříznivé důsledky pro společnost i pro nezaměstnaného jedince. Nejčastěji postihuje nekvalifikovanou a nepružnou pracovní sílu, viz Mareš (2002). Jedná se především o sociální a ekonomické důsledky. Ekonomické důsledky jsou spojeny s tím, že ekonomika nevyrábí tolik produkce, kolik je schopna vyrábět, většinou jde o dopad cyklické nezaměstnanosti. HDP je svou úrovní pod hodnotou potenciálního HDP a to způsobuje výpadek daňových příjmů do státního rozpočtu a způsobuje zvýšení výdajů na PvN. V sociální oblasti jsou důsledky u každé osoby individuální, každý prožívá danou situaci rozdílně. Projevují se v různých oblastech osobního a společenského života. Dochází k poklesu příjmů jedince a tím k poklesu životní úrovně. Dlouhodobý pokles může vést k chudobě, viz Halásková (2001). Čas přestává u dlouhodobě nezaměstnaných hrát důležitou roli a je vyplňován pocitem nudy. Dochází ke ztrátě nebo dezintegraci smyslu pro čas, viz Mareš (2002)

Dlouhodobá nezaměstnanost vyvolává krizi identity a narušení sebevědomí. Z osob, které jsou dlouhodobě nezaměstnané, je jen malá část osob, která je schopna se negativním sociálním důsledkům vyhýbat.

2.3. Politika zaměstnanosti

2.3.1. Definice a cíle politiky zaměstnanosti

Politika zaměstnanosti je součástí hospodářské politiky. Politiku zaměstnanosti je možno charakterizovat jako soubor nástrojů, kterými se snaží o dosažení dynamické rovnováhy na trhu práce. Usiluje o harmonizaci nabídky a poptávky na trhu práce. Realizace souboru opatření motivuje zaměstnané, nezaměstnané a zaměstnavatele k jistému chování na trhu práce. Zpravidla je výsledkem úsilí státu, zaměstnavatelů, zaměstnanců a odborů, viz Halásková (2008).

Hlavním cílem je podpora a doladování rovnováhy na trhu práce tzv. zabránění vzniku zbytečné nezaměstnanosti nebo nedostatku pracovní síly. Politika zaměstnanosti má také za cíl zmírnění důsledků technického pokroku a strukturálních změn, zvýšení profesní flexibility pracovních síly, zlepšení struktury zaměstnanosti v odvětvích a regionech, a v neposlední řadě pracovní začlenění osob s omezenou možností se uplatnit na trhu práce. Účinnost politiky zaměstnanosti má svá omezení. Aby byla politika zaměstnanosti co nejvíc účinná, měla by být v součinnosti s ostatními politikami, zejména pak již zmiňovanou politikou hospodářskou, dále sociální, vzdělanostní a regionální, lze tímto docílit rozvoje zaměstnanosti a eliminace nezaměstnanosti.

Politiku zaměstnanosti lze rozdělit do dvou úrovní:

- makroekonomická – Politika zaměstnanosti působí plošně, zaměřuje se především na odstranění příčin nadměrné nezaměstnanosti a působí hlavně na straně poptávky po práci. Makroekonomická politika se nezabývá pouze nezaměstnaností jako takovou, ale zabývá se také inflací, platební bilancí a ekonomickým růstem. Cíle¹⁵ hospodářské politiky jsou konfliktní, tzn. kladný výsledek v jedné oblasti, vede ke špatnému výsledku v jiné oblasti. Programy politiky zaměstnanosti jsou závislé na ostatních cílech hospodářské politiky, viz Halásková (2001).

- regionální – Politika zaměstnanosti¹⁶ zohledňuje regionální aspekty nezaměstnanosti a působí jen v konkrétních územích. Z regionálního pohledu programy zmírňují či odstraňují důsledky existující nerovnováhy na trhu práce a jsou zaměřeny na řešení konkrétních situací.

¹⁵ Plná zaměstnanost, stabilní ekonomický růst, cenová stabilita a vnější ekonomická rovnováha.

¹⁶ Někdy nazývána politikou trhu práce.

2.3.2. Typy politiky zaměstnanosti

Keynesiánský přístup

V padesátých a šedesátých letech dvacátého století byla upřednostňována keynesiánská hospodářská politika v západních ekonomikách, kdy ekonomický systém v keynesiánském přístupu je považován za nestabilní a je nutné ho regulovat. Jak uvádí Brožová (2006), zastánci vládních opatření interpretují nezaměstnanost jakožto výsledek společenských a ekonomických procesů, které může jednotlivec sám jen málo ovlivnit. Kritickým místem ekonomického systému je agregátní poptávka, kdy prostřednictvím aktivní rozpočtové politiky se dosáhne zvýšení disponibilního důchodu jednotlivých subjektů. To povede ke stimulaci poptávky po zboží a službách. A k následnému ekonomickému růstu a vytváření nových pracovních míst.

Keynesovská *viditelná ruka* státu zajišťuje dostatečnou efektivní poptávku a plnou zaměstnanost. Kromě uplatňování aktivní rozpočtové politiky vycházející ze sociální solidarity, docházelo po druhé světové válce i k větší dostupnosti veřejných sociálních služeb pro všechny občany a vytváření pracovních příležitostí¹⁷ státem.

Neokonzervativní přístup

Do popředí se dostává v sedmdesátých a osmdesátých letech neokonzervativní hospodářská politika, kdy ekonomický systém v neokonzervativním přístupu je považován za stabilní s dostatečně silným samoregulačním mechanismem. Jak uvádí Brožová (2006), zastánci neokonzervativního přístupu vycházejí z předpokladu, že každý člověk je zodpovědný sám za sebe a za svoji životní situaci. Sami vyznavači tohoto přístupu tvrdí, že podstatná část nezaměstnanosti je nezaměstnaností dobrovolnou, vznikající na základě osobních kalkulací¹⁸.

Neokonzervativní přístup vychází z omezených státních zásahů, kdy zásahy negativně působí na situaci jedince, protože otupuje jeho individuální úsilí. Míra redistribuce prostředku je označována jako mírná a je striktně odvozena od výkonu a zásluh. V sociální oblasti je zaměřena pouze na poskytnutí minimálního standartu. Neokonzervativní stoupenci tvrdí, že rozsah zaměstnanosti lze měnit krátkodobě, a to ještě může mít navíc následně negativní důsledky, v dlouhodobém období rozsah zaměstnanosti nejde vůbec ovlivňovat stimulačními zásahy ze strany státu.

¹⁷ Např. ve zdravotnictví, vzdělání, sociální péče a trávení volného času.

¹⁸ Např. výše reálné mzdy, efekt z volného času, výše podpory v nezaměstnanosti a dodatečné náklady při změně pracovního místa.

2.3.2. Nástroje aktivní a pasivní politiky zaměstnanosti

K naplnění cílů politiky zaměstnanosti má každá vyspělá země k dispozici dva základní nástroje, kterými jsou aktivní a pasivní politika. Možná více než jinde, platí právě v politice zaměstnanosti to, že složité problémy nemívají jednoduchá řešení. Obecným východiskem by ale mělo být těsné propojení aktivní role státu s aktivními postoji uchazečů o práci, Kuchař (2007). Existuje rozdíl mezi APZ, která se snaží minimalizovat nezaměstnanost a PPZ omezující se na zlepšení životní situace nezaměstnaných formou různých podpor a úlev. Opatření aktivní a pasivní politiky zaměstnanosti se v současnosti uplatňují v různých zemích s odlišnou intenzitou, viz Halásková (2008).

Pasivní politika zaměstnanosti

- Příspěvek v nezaměstnanosti – Pasivní politikou se rozumí vyplácení příspěvků v nezaměstnanosti. Příspěvky v nezaměstnanosti napomáhají pracovníkům, kteří ztratili pracovní místo, překlenout toto období a vyhledat si pracovní místo nové, viz Václavíková (2009). Uchazeč o zaměstnání, který se zúčastní rekvalifikačního kurzu, má také nárok na podporu při rekvalifikaci. Tím podpory napomáhají k optimální alokaci práce. Podpory ovšem nesmí přesáhnout určitou výši, která by vedla k demotivování nezaměstnaných k hledání nového pracovního místa, viz Halásková (2008).

- Předčasný odchod do důchodu – Nezaměstnaná osoba má i možnost do předčasného odchodu do důchodu z důvodu nepříznivé situace na trhu práce.

Aktivní politika zaměstnanosti

- Veřejné služby zaměstnanosti – Služby zaměstnanosti zahrnují zprostředkování práce, intenzivní poradenství a kurzy a podporu pracovní mobility, viz Šimek (2010). Velmi důležitou součástí služby zaměstnanosti je již zmiňované poradenství za účelem zjišťování osobnostních a kvalifikačních předpokladů fyzických osob pro povolání, pro zprostředkování vhodného zaměstnání, pro volbu přípravy k práci osob se ZP a při výběru vhodných nástrojů APZ, viz Halásková (2008).

- Pracovní příprava a rekvalifikace – Rozlišuje se dva typy pracovní přípravy. Pracovní přípravu orientovanou na nezaměstnané a přípravu zaměřenou na zaměstnané. Jedna z nejčinnějších nástrojů APZ je rekvalifikace. Rekvalifikace znamená proces vzdělávání neboli získávání vyšší kvalifikace než je dosavadní a získávání nových praktických dovedností. Rekvalifikace je poskytnuta těm uchazečům, pokud situace na trhu práce je taková, že poptávka po určitém oboru převyšuje nabídku VPM. Při určování obsahu

rekvalifikace se vychází především z dosavadní kvalifikace a ze zdravotního stavu. Za rekvalifikaci se nepovažuje řádné studium na střední škole nebo na vysoké škole.

- Programy pro nezaměstnanou mládež – Programy, které zahrnují pracovní přípravu a rekvalifikaci pro mládež a programy pro handicapovanou mládež, včetně podpory učňů a různých forem vzdělávání mladých, viz Šimek (2010). Mládež je v tomto případě rizikovou skupinou při vstupu na trh práce, především svou nedostatečnou pracovní praxí, ale vyznačují se větší flexibilitou, inovativním chováním a mobilitou než starší populace. Včasná intervence je základem prevence proti tomu, aby se mladí lidé stali dlouhodobě nezaměstnanými.

- Podpora tvorby nových pracovních míst – Jak už bylo výše zmíněno, rekvalifikace je velmi účinný nástroj APZ. Ale jak uvádí Šimek (2010), jestliže existuje problém nedostatku VPM, pak rekvalifikační programy mají velmi limitovaný úspěch a nástroje APZ by měly být spíše zaměřeny na vytváření nových pracovních míst. Existují 3 typy vytváření dodatečné zaměstnanosti. Přímá tvorba pracovních míst veřejnou správou je považována za neefektivní a příliš drahé opatření. Nejvíce užívaným opatřením tvorby míst je podpora zaměstnavatelů směřující k najímání nezaměstnaných lidí. Třetím je podpora samostatně začínajících, podnikajících osob.

- Programy pro handicapované osoby – Pojem handicap je v této souvislosti chápán jako znevýhodnění na trhu práce různého druhu. Zahrnuje jednak zdravotní diskvalifikace, dále kulturní a sociální bariéry. Handicapované osoby jsou často charakterizovány jako nejkomplikovanější skupina, viz Šimek (2010). Programy jsou především na vytváření nových pracovních míst pro handicapované osoby a pracovní rehabilitace.

Volba vhodné struktury aktivních opatření závisí na stavu a vývojové tendenci na trhu práce. Zejména je důležité rozeznat povahu nezaměstnanosti, resp. podíl její frikční, cyklické a strukturální složky. Význam APZ narůstá především ve vztahu ke strukturální složce nezaměstnanosti, viz Šimek (2010).

3. Analýza trhu práce ve Zlínském kraji

„Nikdy není lidská mysl naladěna radostněji, než když našla svou pravou práci.“

Wilhelm Von Humboldt

V době Československa představoval Zlínský kraj geografický střed bývalého státního útvaru. Zlínský kraj býval v minulosti plným právem považován za ekonomicky silnou oblast s výraznou koncentrací velkých průmyslových podniků. Obuv, pneumatiky, stroje a letadla, to byly produkty tradičně spojované se Zlínským krajem.

Po rozpadu Československa se ze zeměpisného pohledu stal Zlínský kraj periferním regionem ČR na hranicích se Slovenskem. Přibližně od poloviny 90. let se hospodářsky stabilní pozice Zlínského kraje začala otřásat v důsledku privatizace a restrukturalizace průmyslu. Negativní roli sehrála také špatná dopravní obslužnost území a rovněž rozpad většiny zavedených vědecko-výzkumných pracovišť se Slovenskem. Důsledkem je současná podprůměrná tvorba HDP, třebaže je region nadále vnímán jako bohatá a dynamická oblast v rámci ČR.

3.1.Charakteristika Zlínského kraje

Zlínský kraj byl ustanoven k 1. lednu 2000 na základě ústavního zákona č. 347 ze dne 3. prosince 1997 o vytvoření vyšších územních samosprávných celků. Vznikl sloučením okresů Zlín, Kroměříž a Uherské Hradiště, které patřily k Jihomoravskému kraji, a okresu Vsetín, který spadl do Severomoravského kraje. Spolu s Olomouckým krajem tvoří region soudržnosti Střední Moravy. Svou rozlohou 3 964 km² je čtvrtým nejmenším krajem v republice. Zlínský kraj má velkou rozlohu chráněného krajinného území. Velkoplošná území zahrnují dvě chráněné krajinné oblasti, Beskydy a Bílé Karpaty, které zahrnují zhruba 30% území Zlínského kraje, viz Statistická ročenka Zlínského kraje (2010). Administrativní členění Zlínského kraje je k nahlédnutí v příloze 1.

3.1.1. Obyvatelstvo

Kraj má celkem 305 obcí¹⁹, ve kterém žilo ke konci roku 2010 zhruba 591 042 tis. obyvatel (Tab. 3.1). Jak uvádí Tvrđý (2008), současný nárůst přirozeného přírůstku v posledních letech, byl způsobený porodností žen ze silných populačních ročníků ze 70. let. Od roku 2010 však podle předpokladů, klesá počet obyvatel Zlínského kraje. Dochází momentálně ke stárnutí populace, které se projevuje zvyšujícím se podílem obyvatel

¹⁹ Z toho je 30 měst.

v poproduktivním věku. Pokles počtu obyvatel zmírňuje zahraniční migrace, především z Ukrajiny, Slovenska, Vietnamu atd.

Tab. 3.1 Vývoj trvale žijící populace

	31. 12. 2009	31. 12. 2010
Počet obyvatel celkem	591 412	591 042
z toho ženy	302 803	302 726
Z toho věková kategorie: 0 – 14 let	82 609	83 375
15 – 64 let	417 291	415 061

Zdroj: Zpráva za Zlínský kraj, Analýza trhu práce (2010), vlastní zpracování

3.1.2. Ekonomická situace

Podle poslední údajů o HDP na jednoho obyvatele ve Zlínském kraji za rok 2009 činil 286 977,- Kč²⁰, přičemž HDP na jednoho obyvatele ČR dosahovalo za uvedené období 345 601,- Kč. Zlínský kraj je na úrovni 83 % HDP na jednoho obyvatele ČR. V tvorbě HDP se Zlínský kraj řadí na 8. místo mezi kraji v ČR. Jak uvádí Statistický bulletin - Zlínský kraj (2010), ve Zlínském kraji byla v roce 2010 průměrná hrubá měsíční mzda 20 637,- Kč²¹, v ČR 23 951,- Kč.

Ekonomika v kraji byla a je založena především na zhodnocování vstupních surovin a polotovarů. Export v kraji je negativně poznamenán polohou kraje v rámci ČR a jeho špatnou dopravní dostupností. Průmyslový potenciál Zlínského kraje tvoří podniky zpracovatelského průmyslu, kterých je 17 % z registrovaných subjektů. Zejména jde o podniky průmyslu dřevozpracujícího, kovodělného, elektrotechnického a textilního. Jejich hlavním nedostatkem je však nízká úroveň modernizace výroby ve srovnání s ČR, viz Statistická ročenka Zlínského kraje (2010).

Výhodou kraje je celkově dobrá kvalita životního prostředí, možnost vstupu investorů do cestovního ruchu a atraktivnost pro rozvoj služeb v cestovním ruchu. Další předností kraje je už několik let fungující průmyslové zóny a vznik nových průmyslových zón. V regionu je rozvíjející se Univerzita Tomáše Bati se širokým spektrem studijních oborů a kapacitami vědy a výzkumu. Nevýhodou kraje, bychom se mohli zmínit např. nízká atraktivnost pro investory, nejřidší silniční síť v rámci ČR, podprůměrná ekonomická vyspělost²² regionu v rámci ČR, nerovnoměrná rozvinutost kraje a v neposlední řadě nedostatečná marketingová propagace regionu jako zajímavé turistické destinace.

²⁰ v běžných cenách

²¹ osoby přepočtené na plně zaměstnané

²² dle HDP na obyvatele

3.2. Analýza zaměstnanosti ve Zlínském kraji

Než přejdu k samotné analýze zaměstnanosti²³, je třeba ve stručnosti čtenáři vysvětlit význam analýzy trhu práce a k čemu slouží. Samotná analýza hodnotí význam sledovaných popisných charakteristik, stavu a dynamiky na trhu práce. Je zaměřena na hledání a hodnocení dalších významných souvislostí, které se projevuje v procesech probíhajících na trhu práce a které ovlivňují výslednou zaměstnanost, nezaměstnanost a efektivnost politika zaměstnanosti. Hlavním důvodem proč se analyzuje trh práce, je že můžeme zjistit vztah mezi jednotlivými komponenty na trhu práce, a díky porovnávání můžeme interpretovat zjištěné souvislosti k vysvětlení procesů probíhajících na trhu práce. A to je východiskem pro prognózu budoucího vývoje trhu práce, a především krátkodobého horizontu, viz Analýzy trhu práce (2009). Pro zpracování podkapitoly 3.2 a 3.3, byla využita data poskytnutá úřady práce ve Zlínském kraji²⁴, pokud v textu není uvedeno jinak.

3.2.1. Celková zaměstnanost

Zaměstnanost ve Zlínském kraji byla zasažena světovou hospodářskou krizí ve 4. čtvrtletí roku 2008, kdy prvotní příčinou byla hypoteční bublina na hypotečních trzích v USA v roce 2007. Hypoteční krize přerostla na světovou finanční krizi, která se vyhnula českému bankovníctví. Domácí bankovní sektor měl dobrou bilanční likviditu a banky ve velké míře neposkytovaly hypotéky v cizích měnách. ČR musela čelit jiným problémům, které se nemohla vyhnout, a to byl pokles nově poskytnutých úvěrů a pokles zahraniční poptávky. Značné zpomalení ekonomického růstu zasáhlo celou ČR a důsledky jdou vidět doteď, především na trhu práce a bude trvat několik let, než se dostane na původní úroveň zaměstnanosti.

Po příchodu hospodářské krize zvenčí na konci roku 2008, se rok 2009 vyznačoval rokem neustále se snižující zaměstnanecké základny. Průběh roku 2010 lze charakterizovat jako pokračující snižování zaměstnanosti u zaměstnavatelů na počátku roku s jejím mírným zvyšováním v převážné části roku a s následným poklesem úrovně zaměstnanosti na jeho konci.

Z evidence OSSZ vyplývá, že ve Zlínském kraji bylo k 31. 12. 2010 registrováno celkem 14 195 zaměstnavatelů. Ve srovnání s předchozím obdobím došlo k poklesu počtu zaměstnavatelských subjektů o celkem 576 zaměstnavatelů, tj. pokles o 3,9%.

²³ Analýza poptávky po pracovní síle

²⁴ ÚP v okrese Kroměříž, Uherské Hradiště, Zlín a Vsetín.

Tab. 3.2 Vývoj počtu zaměstnavatelů

	stav k	
	31. 12. 2009	31. 12. 2010
Celkový počet zaměstnavatelů	14 771	14 195

Zdroj: Zpráva za Zlínský kraj, Analýza trhu práce (2010), vlastní zpracování

V roce 2009 docházelo úbytku zaměstnanců téměř v každém odvětví, natož v roce 2010 se neprojevil ve vazbě na počty zaměstnanců v potravinářském průmyslu, zemědělství a ve službách. Nízké poklesy pracovníků byly zaznamenány v elektrotechnickém odvětví. Naproti tomu byla hluboce zasažena nábytkářská výroba a strojírenství. V roce 2011 lze očekávat další pozvolnou stabilizaci v průmyslovém sektoru, která se již projevila na sklonku roku 2010.

Celková zaměstnanost k 31. 12. 2010 ve Zlínském kraji činila 268 454 osob, oproti roku 2009 byl zaznamenán nárůst o 1,4%. Dále ve Zlínském kraji došlo k 31. 12. 2010 ve srovnání s předchozím srovnatelným obdobím k celkovému růstu počtu pojištěnců u firem o celkem 2 835, tj. o 1,3%. U kategorie OSVČ byl zaznamenán oproti minulému sledovanému období nárůst o 885 osob, tj. 1,7%.

Tab. 3.3 Vývoj počtu zaměstnanců a OSVČ

	stav k	
	31. 12. 2009	31. 12. 2010
zaměstnanci u firem	212 245	215 080
osoby samostatně výdělečně činné	52 489	53 374
Celková zaměstnanost	264 734	268 454

Zdroj: Zpráva za Zlínský kraj, Analýza trhu práce (2010), vlastní zpracování

Bral jsem na vědomí, že uvedené údaje nezachycují neregistrovanou poptávku po pracovních silách²⁵ a neregistrovanou nezaměstnanost²⁶. Podle posledních poskytnutých údajů ÚP ve Zlíně, nejžádanějšími profesí byly poradci v obchodě a obchodní zástupci. Samozřejmě, že struktura nejžádanějších profesí ze strany zaměstnavatelů se v jednotlivých okresech liší.

²⁵ Volná pracovní místa, která nejsou hlášena na ÚP.

²⁶ Osoby, které si hledají práci bez pomoci ÚP.

Tab. 3.4 Zaměstnavateli nejvíce žádané profese na trhu práce k 31. 12. 2010

Profese	KZAM	Počet
Obchodní cestující, profesionální poradci v obchodě, obch. zástupci	3415	41
Řidiči nákladních automobilů a tahačů	8324	38
Obsluha strojů na výrobu a dokončovací úpravy obuvi	8266	36
Obsluha automatických nebo poloautomat. kovoobráběcích strojů	8211	30
Čišníci, servírky	5123	23

Zdroj: Zpravodaj - k 31. 12. 10 (2010), vlastní zpracování

Negativní vývoj trhu práce v roce 2009 na jedné straně a stabilní rok 2010 na druhé straně. Jasný signálem, že se již rok 2009 nebude opakovat, v roce 2010 byl menší počet nahlášených hromadných propouštění vyššího počtu zaměstnanců, výrazný pokles zájmu o možnost vyplácet náhradu mzdy v nižší částce 60% a menší počet insolvenčí.

3.2.2. Stav a vývoj volných pracovních míst

Na počátku hospodářské krize na konci roku 2008, se zaměstnavatelé Zlínského kraje snažili tíživou ekonomickou situací řešit nejprve zrušením nahlášených VPM. Po výrazném poklesu VPM na konci roku 2008, pokračoval trend poklesu počtu VPM a nárůstu uchazečů na 1 volné pracovní místo i v roce 2009. V prvních měsících roku 2009 odhlašovali místa vytvořená ještě v roce 2008 a následně pak firmy řešili krizi propouštěním svých zaměstnanců. V roce 2010 se ve Zlínském kraji situace na trhu práce v oblasti VPM stabilizovala a nedošlo k žádné dramatické změně na trhu práce. Zaměstnavatelé se snažili v minulém roce minimalizovat náklady a optimalizovat výrobní činnost.

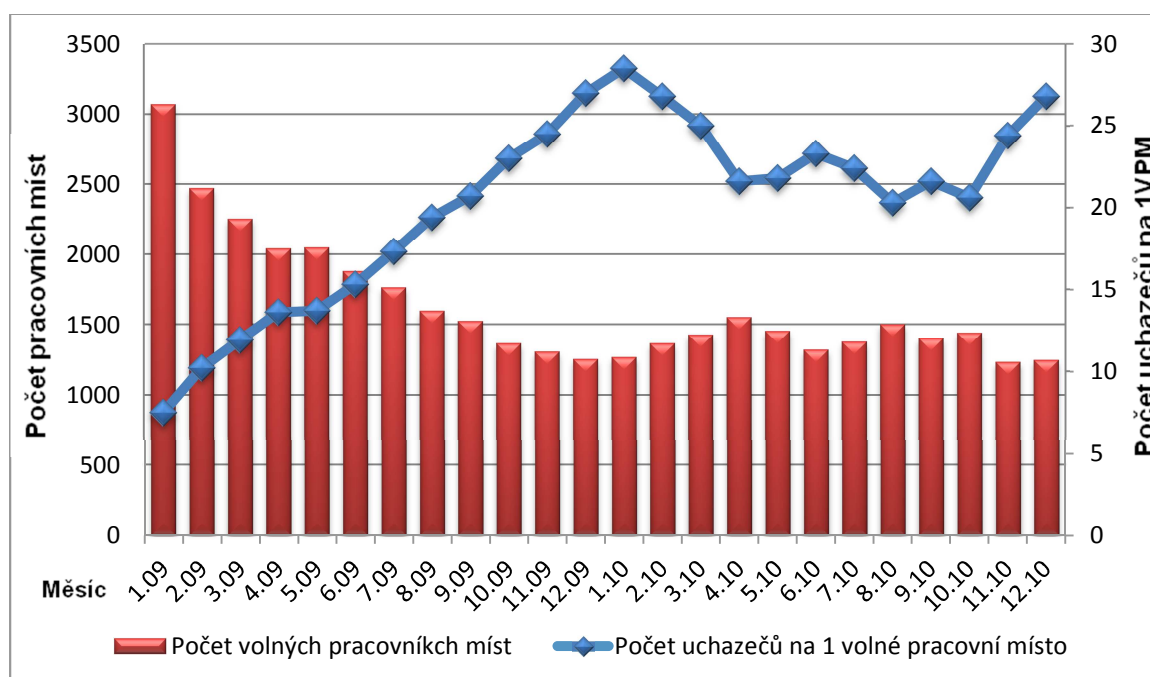
Jak si můžete v Tab. 3.5 všimnout, k 31. 12. 2010 bylo evidováno na úřadech práce Zlínského kraje 1 245 VPM. V meziročním srovnání, kdy bylo k 31. 12. 2009 evidováno 1 252 VPM, došlo k mírnému poklesu o 0,6%. V roce 2009 v každém měsíci rapidně klesal počet evidovaných VPM. V průměru klesala měsíčně nabídka VPM o 152. Vývoj počtu VPM v roce 2010 byl poměrně optimistický, začátkem roku byl sice jejich počet nízký, ale v dalším průběhu roku se začal postupně zvyšovat, vrcholu dosáhl v dubnu, kdy bylo na úřadech práce evidováno 1 552 volných míst. Nejméně evidovaných míst bylo ke konci roku v měsíci prosinec. V meziročním srovnání 2009/2010 průměrného měsíčního počtu nabízených VPM byl zaznamenán výrazný pokles. V roce 2010 bylo na okresních úřadech práce Zlínského kraje nabízeno průměrně 1 381 VPM měsíčně, zatímco v roce 2009 se jednalo o 1 881 VPM.

Tab. 3.5 Vývoj počtu volných pracovních míst a počtu uchazečů na 1 VPM

	počet volných pracovních místa		počet uchazečů na 1 pracovní místo	
	2009	2010	2009	2010
průměr	1 881	1 381	17,0	23,6
leden	3070	1266	7,5	28,5
Únor	2471	1364	10,2	26,8
březen	2253	1426	11,9	25,0
duben	2041	1552	13,6	21,6
květen	2049	1454	13,7	21,8
červen	1880	1318	15,3	23,3
červenec	1763	1377	17,3	22,4
srpen	1598	1501	19,4	20,3
Září	1524	1400	20,7	21,6
Říjen	1365	1440	23,0	20,6
listopad	1305	1232	24,5	24,4
prosinec	1252	1245	27,0	26,8

Zdroj: Zpravodaj - k 31. 12. 09 (2009) a Zpravodaj - 31. 12. 10 (2010), vlastní zpracování

Graf 3.1 Vývoj počtu volných pracovních míst a počtu uchazečů na 1 VPM



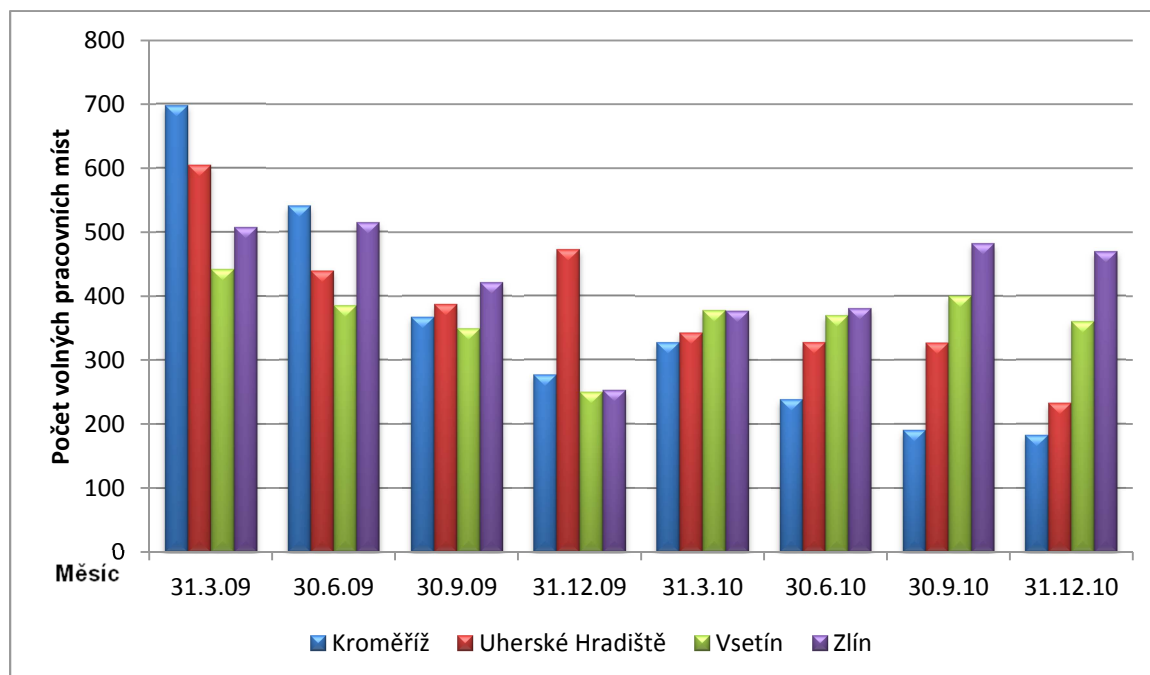
Zdroj: Zpravodaj - k 31. 12. 09 (2009) a Zpravodaj - 31. 12. 10 (2010), vlastní zpracování

Rozevírající se nůžky mezi uchazeči o zaměstnání a VPM jasně ukazuje ukazatel počet uchazečů na jedno volné pracovní místo. A je to také jeden z nejlepších ukazatelů charakterizujících situaci na trhu práce. Ať už v Tab. 3.5 nebo v Grafu 3.1 můžete pozorovat vývoj tohoto ukazatele. K 31. 12. 2019 připadalo na jedno volné pracovní místo ve Zlínském kraji 27 uchazečů o zaměstnání. V roce 2010 ve srovnání s loňským rokem došlo k oživení

nově hlášených míst. V meziročním srovnání došlo k mírnému poklesu na jedno volné pracovní místo 26,8 uchazečů o zaměstnání. Je zde výše na grafu vidět jak tvrdě dopadla hospodářská krize na Zlínský kraj v roce 2009, ještě v lednu 2009 bylo na jedno volné pracovní místo 7,5 uchazečů a ke konci roku skoro 4x větší počet uchazečů na jedno místo. Rok 2010 bychom mohli charakterizovat jako racionalizace výroby a stabilizování situace trhu práce.

Pro lepší znázornění vážnosti situace na trhu práce ve Zlínském kraji, jsem si dovolil použít rozdělení VPM dle okresů (Graf 3.2). Ve všech okresech Zlínského kraje během roku 2009 klesal počet VPM. Jde zde vidět na grafu, že okres Uherské Hradiště v roce 2009 zasáhla krize nejméně ze sledovaných okresů, ale v roce 2010 byli zaměstnavatelé v okrese Uherské Hradiště nuceni více propouštět, než tomu bylo v ostatních okresech. Růst počtu VPM v evidenci v roce 2010 zaznamenali ve Zlíně a Vsetíně. V okrese Kroměříž, byl podobný vývoj jak v Uherském Hradišti. Hospodářská krize se nejvíc podepsala na okrese Kroměříž.

Graf 3.2 Počet volných pracovních míst v jednotlivých okresech



Zdroj: Zpravodaj - k 31. 12. 09 (2009) a Zpravodaj - 31. 12. 10 (2010), vlastní zpracování

Hospodářská krize ovlivnila vzdělanostní strukturu nabídky a poptávky na trhu práce, důsledkem krize je již zmiňovaný pokles počtu volných pracovních míst. Je to zřejmé především z pohledu na ukazatel počet uchazečů na 1 volné pracovní místo z pohledu jednotlivých úrovní vzdělání. Nízkou poptávkou po pracovní síle jsou především postiženy

nekvalifikované profese. Meziročně došlo ke zhoršení tohoto ukazatele u kategorií bez základního vzdělání, základního vzdělání a vyššího odborného vzdělání kdy pro kategorii bez základního vzdělání není dokonce žádné volné místo.

Naopak došlo meziročně ke zlepšení u středního a vysokoškolského vzdělání. U profesí kvalifikovaných je situace relativně lepší, kdy nedochází k tak dramatickému propadu, jako je tomu u pozic ostatních. Ze strany zaměstnavatelů byla poptávka především po uchazečích se středním odborným vzděláním s výučním listem. Nejkritičtější situace je u středního všeobecného vzdělání, kdy na jedno pracovní místo s požadavkem tohoto vzdělání připadá 42,5 uchazečů o zaměstnání. Tabulka níže ukazuje nesoulad mezi uchazeči o zaměstnání dosaženého vzdělání se vzděláním, které je požadováno jako minimální u volného pracovního místa. Je možné jej pozorovat u profesí v oblasti strojírenské výroby, stavební výroby. Nízkou poptávkou po pracovní síle jsou postiženy nekvalifikované profese.

Tab. 3.6 Počet hlášených volných míst podle nároků na vzdělání

požadovaný stupeň vzdělání	31. 12. 2009			31. 12. 2010		
	uchazečů	volná místa	uchaz./ 1 místo	uchazečů	volná místa	uchaz./ 1 místo
bez vzdělání	23	4	5,8	16	0	x
základní vzdělání	5 948	490	12,1	5850	275	21,3
střední odborné bez maturity	16 926	351	48,2	16 443	533	30,9
střední odborné s maturitou	8 042	287	28,0	7 896	303	26,1
střední všeobecné	925	19	48,7	977	23	42,5
vyšší odborné vzdělání	242	16	15,1	220	11	20,0
vysokoškolské vzdělání	1 730	85	20,4	1 984	100	19,8
Celkem	33 836	1 252	27	33 386	1 245	26,8

Zdroj: Zpráva za Zlínský kraj, Analýza trhu práce (2010), vlastní zpracování

Vlivem hospodářské recese došlo ke změně struktury dlouhodobě neobsaditelných VPM. I nadále však lze nalézt VPM, u kterých je jejich obsaditelnost problematická. Jedná se o pozice čišníků, servírek, elektromontérů, tesařů, truhlářů, či zedníků. Společným znakem pro tato neobsazená místa je nízké mzdové ohodnocení, popřípadě kombinace nízké mzdy a špatné dopravní dostupnosti, dvousměnnosti provozu, neochota nebo nemožnost zaměstnavatelů upravit pracovní dobu²⁷.

²⁷ Např. pro matky s dětmi apod.

3.2.3. Zahraniční zaměstnanci

Cizinci vykonávají často práce, které se evidovaní uchazeči o zaměstnání zdráhají přijmout. Důvodem je jejich nízké mzdové ohodnocení a fyzická náročnost. Tato práce cizinců je na trhu práce nesporným přínosem. V roce 2010 byl ve srovnání s rokem 2009 zaznamenán nárůst počtu cizinců pracujících na území Zlínského kraje. V meziročním srovnání došlo k nárůstu o 2,3%. Výrazný meziroční pokles o 30,8 % byl k 31. 12. 2010 zaznamenán u cizinců s pracovním povolením, k růstu o 7,3 % došlo u občanů EU/EHP a Švýcarska. U cizinců podle § 98 došlo k meziročnímu navýšení jejich počtu o 18,8%.

Jednotný postup úřadů práce při vydávání povolení a prodlužování povolení ve Zlínském kraji je v souladu s pokyny z MPSV omezování počtu zahraničních pracovníků působících v regionu. Byl upraven a zpřísněn postup v této agendě. Cizinci s povolením k zaměstnání pocházeli nejčastěji z Ukrajiny.

Nejvíce občanů EU/EHP a Švýcarska pracujících na území kraje v roce 2010 bylo ze Slovenské republiky. U občanů EU/EHP a Švýcarska je vzhledem k pouhé informační povinnosti ze strany zaměstnavatelů, nemůžou úřady práce ovlivňovat zaměstnanost a zaměstnávání zahraničních pracovníků. Občané EU z Rumunska, Bulharska a Slovenska se v převážné většině uplatňují v dělnických místech s nízkou kvalifikací. Na rozdíl od ostatních občanů EU, u Slováků odpadá jazyková bariéra. Řada občanů Slovenské republiky navíc může denně dojíždět z domova do zaměstnání. Ve srovnání s jinými kraji ČR, zaujímá Zlínský kraj čelní místo v počtu zaměstnaných občanů Slovenské republiky.

Tab. 3.7 Zaměstnávání cizinců

ukazatel	stav k		12/2010 – 12/2009	
	31. 12. 2009	31. 12. 2010	absolutně	v %
zaměstnání s pracovním povolením	776	537	-239	-30,8
evidování cizinci podle § 98 ²⁸	357	424	+67	+18,8
evidování zaměstnání občané z EU/EHP a Švýcarska	3 981	4 271	+290	+7,3
Celkem	5 114	5 232	+118	+2,3

Zdroj: Zpráva za Zlínský kraj, Analýza trhu práce (2010), vlastní zpracování

²⁸ dle § 98 zákona č. 435/2004 Sb., jedná se o cizince s trvalým pobytem; rodinného příslušníka člena diplomatické mise; konzulárního úředníka; cizince, kterému byl udělen azyl; cizince, jehož výkon práce na území ČR nepřesáhne 7 po sobě jdoucích kalendářních dnů nebo celkem 30 dnů v kalendářním roce a jde-li zároveň o výkonného umělce, pedagogického pracovníka, akademického pracovníka vysoké školy apod.

3.3. Analýza nezaměstnanosti ve Zlínském kraji

Ekonomické, sociální a demografické faktory ovlivňují nabídku na trhu práce. Významným faktorem, který ovlivňuje velikost nabídky, jsou mladí lidé po ukončení studia a jejich vstup na trh práce a na druhé straně ovlivňují odchodem osoby v důchodovém věku. Významně roste počet cizinců na trhu práce v ČR, kteří se podílejí na vlivu velikosti nabídky na trhu práce. Dalším faktorem v ČR je dnes prodlužování věkové hranice odchodu do důchodu.

Nezaměstnanost popisovaná v následující podkapitole je nezaměstnaností registrovanou. Neregistrovanou nezaměstnanost sleduje na celorepublikové úrovni výběrové šetření pracovních sil, které však nemá na regionální úrovni potřebnou vypovídací schopnost.

3.3.1. Stav a vývoj nezaměstnanosti

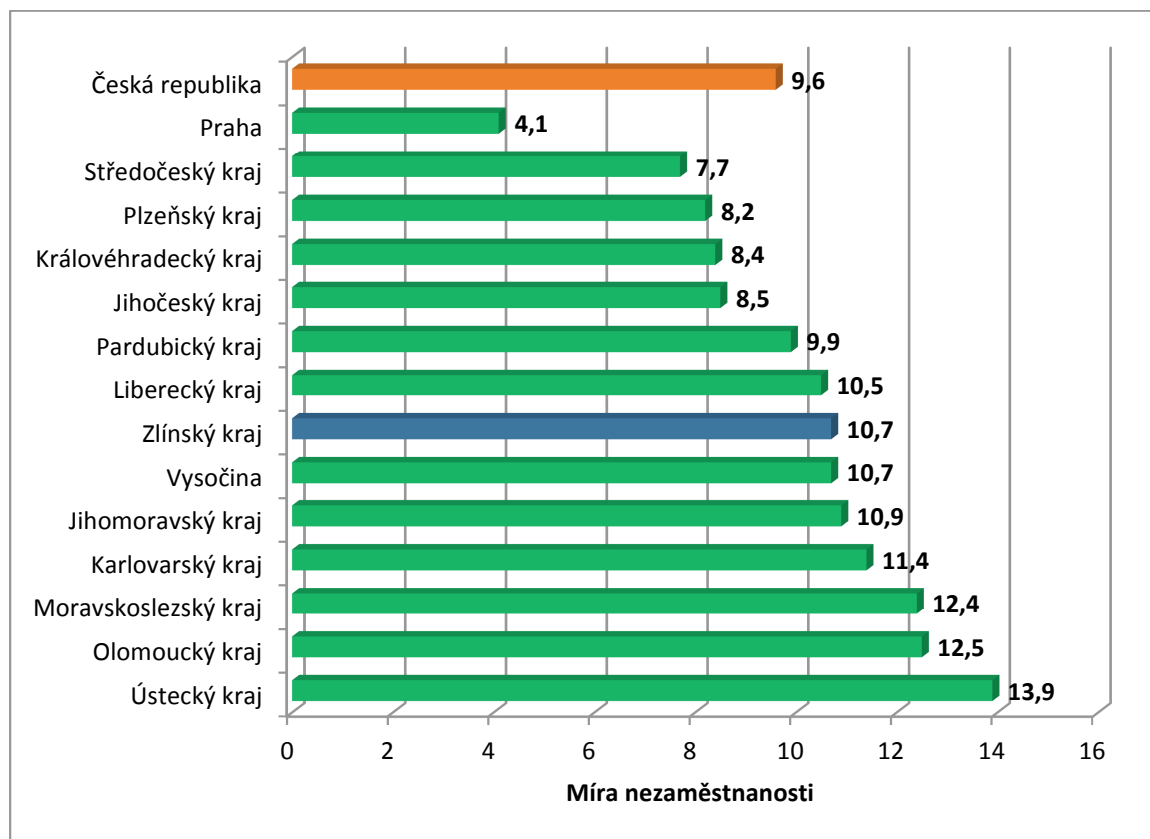
Obecně lze říct, že důvodem negativního vývoje nezaměstnanosti v letech 2008 až 2010 byla hospodářská krize, které se změnila v hospodářskou recesi. Vlivem této skutečnosti docházelo k významnému poklesu poptávky po produktech či službách zaměstnavatelů, což mělo za následek propouštění nadbytečných zaměstnanců. Další hrozbou pro potenciální nárůst počtu evidovaných je i opatrnost bankovních institucí v poskytování provozních úvěrů firmám, které jsou ekonomicky zdravé a mají odbyt. V případě nezískání takového zdroje financování provozu, nemohou firmy dodržet smluvní závazky u odběratelů, což může mít za následek ztrátu odbytu jejich produktů.

Signály značící počátek zpomalení hospodářského růstu a růstu míry nezaměstnanosti, byly již v průběhu roku 2008, kdy také byly zaznamenány první oznámení o hromadném propouštění. Pro řadu firem s velkým podílem exportu bylo fatální posilování koruny vůči euru či dolaru. Důsledkem toho byl významný propad v tržbách a z toho plynoucí propouštění zaměstnanců. Trend nárůstu počtu evidovaných uchazečů o zaměstnání nadále pokračoval i v roce 2009, poté i v roce 2010, kdy v únoru 2010 míra nezaměstnanosti dosáhla svého vrcholu. Na začátku roku 2010 bylo patrné stálé působení hospodářské krize. Od měsíce března již však docházelo k pozvolnému poklesu míry nezaměstnanosti, výjimkou je měsíc prosinec, kdy došlo k výraznému zvýšení míry nezaměstnanosti.

Ve srovnání s ostatními kraji se Zlínský kraj ke dni 31. 12. 2010 se svou mírou nezaměstnanosti 10,7% dělil o 8. místo. Co se týká kraje s nejmenší nezaměstnaností v České republice, tak nejlépe na tom bylo Hlavní město Praha, jehož míra nezaměstnanosti činila 4,1%. Naopak nejhůře na tom byl s 13,9% Ústecký kraj. Celková míra nezaměstnanosti ČR

na konci měsíce prosince 2010 činila 9,6%. V předchozím roce 2009, Zlínský kraj se umístil na 6. místě s mírou nezaměstnanosti, která činila 9,2%.

Graf 3.3 Pozice kraje v porovnání ukazatele míry nezaměstnanosti k 31. 12. 2010



Zdroj: Zpravodaj - 31. 12. 10 (2010), vlastní zpracování

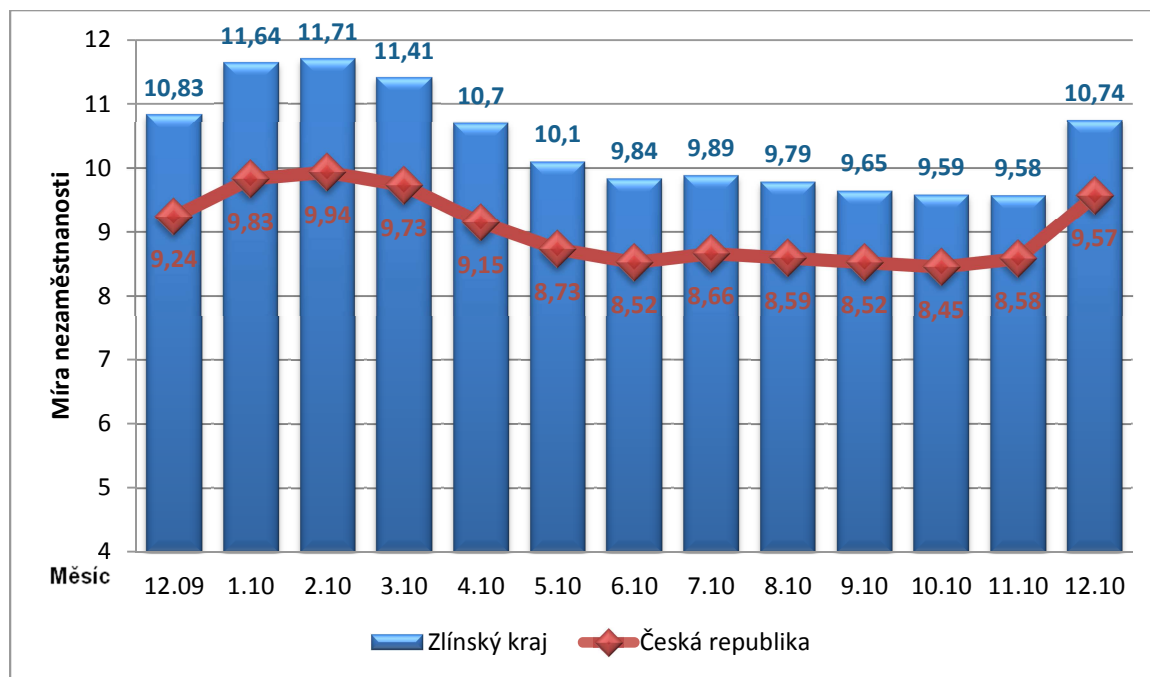
Z hlediska meziměsíčního srovnání, je nejvíce v Obr. 3.4 vidět, že došlo v prosinci oproti měsíci listopadu k nárůstu míry nezaměstnanosti o 1,16 p.b.. Nárůst sledovaných hodnot v prosinci je důsledkem legislativních změn zákonem č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti²⁹, platným od 1.1. 2011. Zákon zpřísňuje podmínky evidence uchazečů, proto se podstatná část nezaměstnaných zaevidovala již v závěru roku, kdy ještě byla v platnosti původní „mírnější“ pravidla. Lze konstatovat, že v případě nezměněných podmínek pro poskytování podpory, by byla úroveň počtu nezaměstnaných uchazečů o zaměstnání k 31. 12. 2010 nižší ve srovnání se stejným datem roku předchozího a s velkou pravděpodobností by došlo k čistému odtoku počtu nezaměstnaných uchazečů o zaměstnání.

Změna v meziročním srovnání v rámci Zlínského kraje činí pokles o 0,9 p.b., což je opačný trend než v rámci ČR – nárůst o 0,4 p.b.. Z výše uvedeného je zřejmé, že i přes

²⁹ Výše podpory, odstupné, odchodné, aj.

zvyšující se hodnoty v rámci ČR je pokles míry nezaměstnanosti v rámci Zlínského kraje signálem mírného zotavení se z hospodářské krize. Průběhu roku docházela k již zmiňovanému pozvolnému poklesu míry nezaměstnanosti. Zlínský kraj během roka kopíroval pohyb ukazatele míry nezaměstnanosti ČR, ale i nadále zůstává zlínský ukazatel nad úrovní míry nezaměstnanosti ČR.

Graf 3.4 Srovnání vývoje míry nezaměstnanosti ve Zlínském kraji a v České republice



Zdroj: Zpravodaj - 31. 12. 10 (2010), vlastní zpracování

V průběhu roku 2009 došlo ve Zlínském kraji k nárůstu nezaměstnanosti ve všech okresech. K největšímu nárůstu míry nezaměstnanosti došlo v okrese Kroměříž nárůst o 5,88 p.b. na 12,72%, nejnižší nárůst byl evidován v okrese Uherské Hradiště nárůst o 3,8 p.b. na 9,61. Míra nezaměstnanosti pod úrovní krajské míry nezaměstnanosti byla stejně jako v předešlých letech v okresech Uherské Hradiště a Zlín.

K 31. 12. 2010 činila míra nezaměstnanosti v okresech Vsetín a Kroměříž 11,65% a 12,65%. V okresech Vsetín a Kroměříž se nezaměstnanost drží v řádech jednotek procent výše než ve Zlíně a v Uherském Hradišti. Okresy Zlín a Uherské Hradiště, pak měly míru nezaměstnanosti 9,47% a 10,18%. Míra nezaměstnanosti v okrese Uherské Hradiště dosahovala druhé nejnižší hodnoty v rámci Zlínského kraje. V meziročním srovnání byl v případě okresu Uherské Hradiště, u jako jediného z okresů zaznamenán nárůst u tohoto ukazatele, a to o 0,57 p.b.. Tento jev může být způsoben dvěma faktory – prvním z nich je

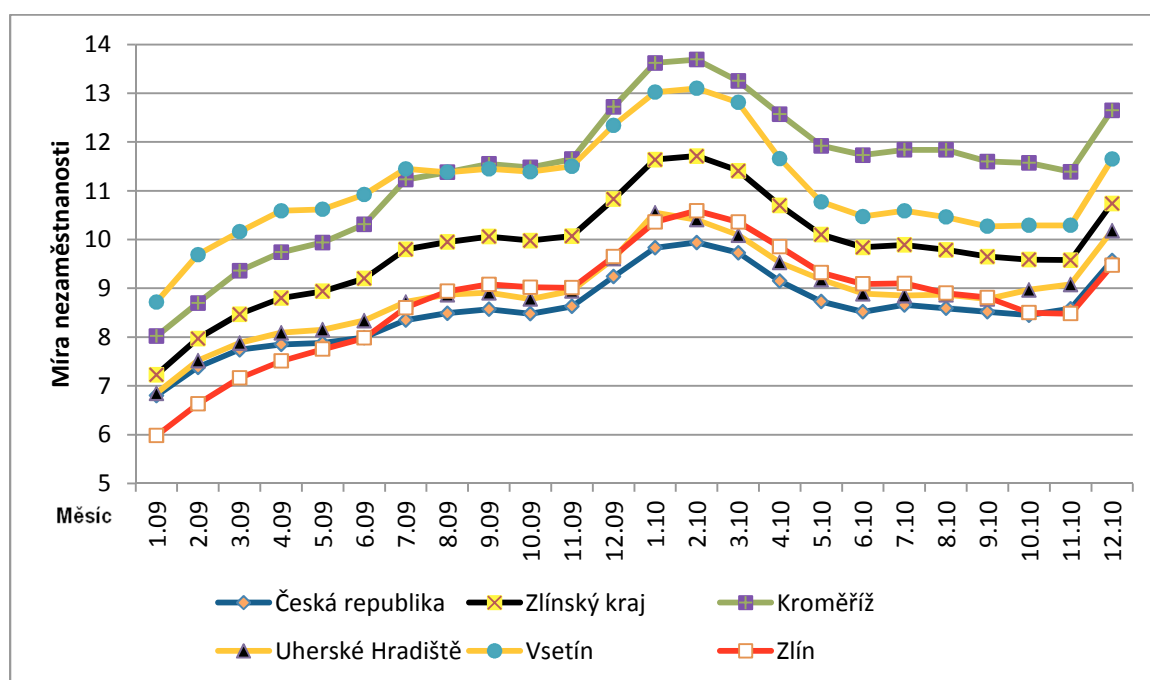
výrazný pokles u ukazatele disponibilní pracovní síly v jednotlivých čtvrtletích roku 2010 a druhým fakt, že v podmínkách okresu Uherské Hradiště byli zaměstnavatelé nuceni více propouštět, než tomu bylo v ostatních okresech. U ostatních okresů bylo k 31. 12. 2010 zaznamenán pokles, nejvyššího poklesu bylo dosaženo v okrese Vsetín – o 0,69 p.b. Všechny okresy Zlínského kraje, kromě okresu Zlín, dosahují vyšší míry nezaměstnanosti, než činí míra nezaměstnanosti za ČR. K dispozici je i mapa nezaměstnanosti v okresech v příloze 2.

Tab. 3.8 Vývoj míry nezaměstnanosti (v %) v jednotlivých okresech

	Kroměříž		Uherské Hradiště		Vsetín		Zlín	
	2009	2010	2009	2010	2009	2010	2009	2010
leden	8,0	13,6	6,9	10,6	8,7	13,0	6,0	10,4
únor	8,7	13,7	7,5	10,4	9,7	13,1	6,6	10,6
březen	9,4	13,3	7,9	10,1	10,2	12,8	7,2	10,4
duben	9,7	12,6	8,1	9,5	10,6	11,7	7,5	9,9
květen	9,9	11,9	8,2	9,2	10,6	10,8	7,8	9,3
červen	10,3	11,7	8,3	8,9	10,9	10,5	8,0	9,1
červenec	11,2	11,8	8,7	8,9	11,5	10,6	8,6	9,1
srpen	11,4	11,8	8,9	8,9	11,4	10,5	8,9	8,9
září	11,6	11,6	8,9	8,8	11,5	10,3	9,1	8,8
říjen	11,5	11,6	8,8	9,0	11,4	10,3	9,0	8,5
listopad	11,7	11,4	9,0	9,1	11,5	10,3	9,0	8,5
prosinec	12,7	12,7	9,6	10,2	12,3	11,7	9,7	9,5

Zdroj: Měsíční zprávy za úřady práce Zlínského kraje (2009 a 2010), vlastní zpracování

Graf 3.5 Míra nezaměstnanosti v letech 2009 až 2010



Zdroj: Měsíční zprávy za úřady práce Zlínského kraje (2009 a 2010), vlastní zpracování

Jak je vidět v Tab. 3.9, k 31. 12. 2009 bylo ve Zlínském kraji evidováno celkem 33 836 uchazečů o zaměstnání. Počet registrovaných uchazečů o zaměstnání se oproti stejnému období roku 2008 zvýšil o 13 788 uchazečů, tj. nárůst o 68,8%. Na konci měsíce v loňském roce ve Zlínském kraji, bylo celkem evidováno 33 386 uchazečů o zaměstnání. Při porovnání počtu uchazečů k 31. 12. 2010 s počtem k 31. 12. 2009, dostaneme meziroční pokles uchazečů o 450 osob, tj. o 1,3%. Oproti 30 022 uchazečům evidovaným k 30. 11. 2010 došlo k nárůstu o 3 364 uchazečů o zaměstnání, což je důsledkem již zmiňovaného zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanost.

Závažný problémem na trhu práce bylo propouštění firem v průběhu roku 2010 ve Zlínském kraji, kdy firmy propouštěli byť v malých počtech, avšak v součtu se mohlo jednat o daleko vyšší počty než u zaměstnavatelů, kteří nahlašují hromadná propouštění. Dalším případem může být stav, kdy firmy postupně propouštěli své zaměstnance tak, aby se vyhnuli hromadnému propouštění. Jejich cílem bylo často vyhnout se medializaci jejich stavu.

Tab. 3.9 Vývoj počtu evidovaných uchazečů o zaměstnání a vybrané ukazatele

	uchazečů	volná místa	míra neza. v %	nově hlášení uchazeči	vyřazení uchazeči
Prosinec 09	33 836	1 381	10,8	4 993	2 718
Leden 10	36 111	1266	11,6	3 148	2 716
únor	36 543	1364	11,7	2 946	3 808
březen	35 681	1426	11,4	2 851	5 037
duben	33 495	1552	10,7	2 544	4 380
květen	31 659	1454	10,1	2 657	3 584
červen	30 732	1318	9,8	3 087	2 966
červenec	30 853	1377	9,9	2 707	3 162
srpen	30 398	1501	9,8	4 155	4 373
září	30 180	1400	9,7	2 758	3 327
říjen	29 611	1440	9,6	3 606	3 195
listopad	30 022	1232	9,6	5 469	2 105
prosinec	33 386	1245	10,7	4 993	2 718

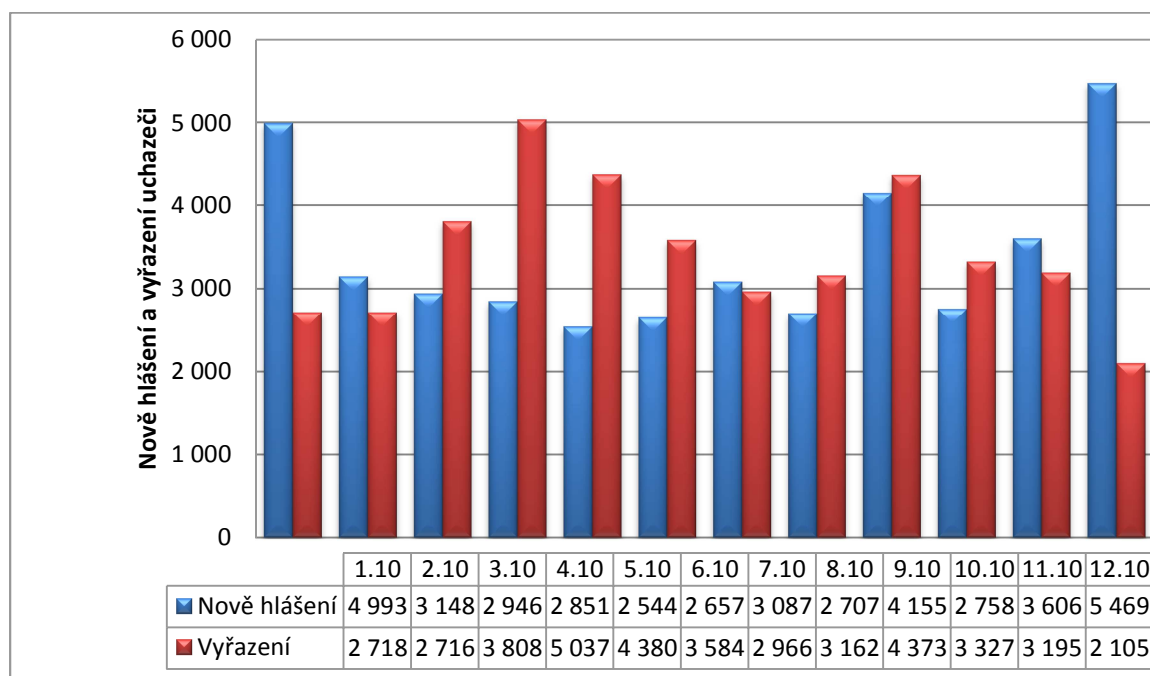
Zdroj: Měsíční zprávy za úřady práce Zlínského kraje (2009 a 2010), vlastní zpracování

Z pohledu změn počtu uchazečů na ÚP, jsou důležitá také čísla nově hlášených uchazečů a vyřazených uchazečů. V průběhu roku 2009 se na úřadech práce ve Zlínském kraji nově zaevidovalo 48 082 uchazečů o zaměstnání, což je o 16 791 osob více než v roce 2008, tj. o 53,7%. Počet uchazečů vyřazených z evidence úřadů práce Zlínského kraje bylo 34 294, meziročně vzrostl o 2 881 osob, tj. o 9,2%.

V období od 1. 1. 2010 do 31. 12. 2010 bylo ve Zlínském kraji nově přihláшено na úřadech práce 40 921 lidí. Ve sledovaném období bylo 41 371 uchazečů z evidence vyřazeno. Tyto uvedené hodnoty za rok 2010 ukazují, že situace na trhu práce z hlediska pří toku uchazečů o zaměstnání nebyla tak dramatická, jako v roce 2009, stejně tak hodnota odtoku uchazečů za rok 2010 naznačuje zvýšenou absorpci uvolněné pracovní síly do pracovního procesu. K dispozici v příloze 3 tok nezaměstnanosti v okresech.

Lze říci, že se situace na trhu práce stabilizovala, avšak při příliš vysokém počtu evidovaných uchazečů o zaměstnání a při velmi nízké tvorbě nových či uvolňovaných pracovních míst.

Graf 3.6 Nově hlášení a vyřazení uchazeči



Zdroj: Měsíční zprávy za úřady práce Zlínského kraje (2010), vlastní zpracování

3.3.2. Stav a vývoj struktury nezaměstnaných osob

V Tab. 3.10 můžeme vidět, že z evidovaných 33 386 uchazečů ve Zlínském kraji k 31. 12. 2010, bylo z tohoto počtu evidováno 5 166 uchazečů se ZP, to je o 303 meziročně více než v prosinci roku 2009. OZP patří k rizikovým skupinám na trhu práce v ČR a ve Zlínském kraji. Na celkové nezaměstnanosti se tak OZP podíleli 15,5%. K 31. 12. 2009 jejich podíl činil o 1,1 p.b. méně, tj. 14,4%.

Ve struktuře nezaměstnanosti u OZP nebyly ve srovnání se stejným obdobím loňského roku zaznamenány žádné výrazné změny. Zhruba 8 z 10 uchazečů v této kategorii mají nižší

úroveň vzdělání, což také komplikuje jejich možnosti uplatnění. Věková struktura OZP je dalším z faktorů, které nepříznivě ovlivňují umístitelnost těchto uchazečů na běžném trhu práce. Pokud zaměstnavatelé projeví zájem o OZP, jedná se většinou o jednoduché manuální činnosti.

Další rizikovou skupinou na trhu práce jsou absolventi a mladiství. K 31. 12. 2010 evidovali úřady práce ve Zlínském kraji 2 193 absolventů škol všech stupňů vzdělání a mladistvých, je to o 144 méně než v prosinci roku 2009. Na celkové nezaměstnanosti se tak absolventi škol a mladiství k 31. 12. 2010 podíleli 6,6%. K 31. 12. 2009 jejich podíl činil 6,9%. K příčinám nezaměstnanosti absolventů škol a mladistvých stále patří chybějící odborná praxe, nedostatečné pracovní návyky, profese neodpovídající potřebám trhu práce, ale také velmi malá informovanost. U absolventů se k vystudovanému oboru váží další odborné způsobilosti, které zaměstnavatelé požadují a na které nejsou v rámci studia dostatečně připraveni např. svářečský průkaz.

Do rizikové skupiny patří také uchazeči ve věku nad 50 let. K 31. 12. 2010 evidovali úřady práce ve Zlínském kraji 9 490 uchazeči ve věku nad 50 let, je to o 195 více než v předchozím roce. Na celkové nezaměstnanosti se uchazeči o práci podíleli 28,4%. K 31. 12. předchozího roku, jejich podíl činil 27,5%. Uchazeči ve věku nad 50 let, mají obvykle vysokou motivaci pracovat a jsou ochotni pracovat i v jiném oboru a přizpůsobit se tak požadavkům trhu práce. Mezi nevýhody této skupiny patří minimální znalost cizích jazyků a práce s PC. Jsou to lidé, které nezaměstnanost nejvíce poznamenává po psychické stránce. Přitom řada z nich má před sebou ještě několik let pracovní aktivity.

Hlavní důvod, proč meziročně rostl počet uchazečů v kategorii OZP a osob starších 50 let, je podle mého mínění nedostatek VPM a existenci velkého počtu mladších uchazečů o práci a uchazečů bez zdravotního omezení. Proto zmiňované skupiny po propuštění měli horší možnosti uplatnění. Do kategorie rizikových, patří také dlouhodobě nezaměstnaní, osoby pečující o dítě do 15 let a neposlední řadě skupina osob do 20 let. Fyzické osoby do 20 let věku nepatří mezi příliš rizikovou skupinu uchazečů o zaměstnání. I malá šance uchazečů z ohrožených skupin se dále zmenší, jestliže dochází ke kumulaci několika handicapů, jestliže žijí v oblastech se sníženou možností dojíždění do zaměstnání apod. V době probíhající hospodářské recese charakterizované nárůstem počtu evidovaných uchazečů se však ukazuje, že do skupin ohrožených nezaměstnaností lze zařadit prakticky každou osobu.

Tab. 3.10 Struktura uchazečů o zaměstnání

	Celkem	osoby ZP		absolventi		osoby starší 50 let	
	absolutně	absolutně	v %	absolutně	v %	absolutně	v %
prosinec 09	33 836	4 863	14,4	2 337	6,9	9 295	27,5
leden 10	36 111	4992	13,8	2 309	6,4	9 855	27,3
únor	36 543	5 023	13,7	2 322	6,4	9 962	27,3
březen	35 681	4 984	14,0	2 218	6,2	9 741	27,3
duben	33 495	4 835	14,4	2 098	6,3	9 161	27,4
květen	31 659	4 792	15,1	1759	5,6	8 797	27,8
červen	30 732	4 497	15,6	1 454	4,7	8 589	27,9
červenec	30 853	4 816	15,6	1 500	4,9	8 509	27,6
srpen	30 398	4 780	15,7	1 808	5,9	8 354	27,5
září	30 180	4 780	15,8	2 615	8,7	8 203	27,2
říjen	29 611	4 838	16,3	2 432	8,2	8 156	27,5
listopad	30 022	4 988	16,6	2 198	7,3	8 567	28,5
prosinec	33 386	5 166	15,5	2 193	6,6	9 490	28,4

Zdroj: Měsíční zprávy za úřady práce Zlínského kraje (2009 a 2010), vlastní zpracování

Úřady práce sledují vzdělanostní strukturu absolventů škol a mladistvých 2x ročně. Stav ke 30. 4. mapuje situaci před nástupem nových absolventů na trh práce, neboť první maturity na středních školách začínají již počátkem května. Druhý stěžejní datum je 30. 9., kdy by již měli být v evidenci všichni absolventi daného roku, kteří zatím nenašli uplatnění na trhu práce a vyčerpali si své poslední prázdniny či úspěšně zakončili své podzimní reparáty. K prvním sledovanému datu, tedy k 30.4., registrujeme vždy méně absolventů než k 30. 9.. K 31. 9. 2010 bylo evidováno na úřadech práce ve Zlínském kraji 2 615 absolventů a mladistvých, oproti roku 2009 nárůst o 6,5%, tj. o 109 osob.

Z pohledu struktury evidovaných absolventů, za největší problém je možné označit umístitelnost uchazečů se základním vzděláním a mladistvých uchazečů, kteří na trhu práce představují rizikovou skupinu ohroženou dlouhodobou nezaměstnaností. VPM, kde by se mohli uplatnit tito uchazeči, se objevují minimálně nebo se jedná pouze o sezónní práci. Mladí lidé se základním vzděláním nebo bez základního vzdělání se podíleli z celkové struktury absolventů k 30. 9. 2010 s 3,5%, tj. 92 absolventů, meziročně pokles o 19 absolventů.

Obecně platí, čím vyšší stupeň vzdělání, tím jsou jejich možnosti uplatnění na trhu práce lepší. Mladá generace si uvědomuje důležitost vzdělání a tvrdou konkurenci na trhu práce. V posledních několika letech rostl počet absolventů s maturitou, absolventů s vysokoškolským titulem a klesal počet absolventů se střední odbornou školou bez maturity. Drtivá většina absolventů je ze středních odborných škol, ať už s maturitou nebo bez maturity,

k 30. 9. 2010 tvořili z celkových evidovaných absolventů na úřadech práce 70,9%, tj. 1 853. Meziročně pokles o 18 osob. Z celkové struktury evidovaných absolventů tvořili vysokoškolští absolventi 20,8% na konci září 2010, tj. 544. Meziročně nárůst o 113 osob.

Tab. 3.11 Struktura evidovaných absolventů škol a mladistvých podle vzdělání

stupeň vzdělání	30. 9. 2009		30. 9. 2010	
	absolutně	v %	absolutně	v %
bez vzdělání	2	0,1	3	0,1
základní vzdělání	109	4,3	89	3,4
střední odborné bez maturity	806	32,2	724	27,7
střední odborné s maturitou	1 065	42,5	1 129	43,2
střední všeobecné	39	1,6	66	2,5
vyšší odborné vzdělání	54	2,2	60	2,3
vysokoškolské vzdělání	431	17,2	544	20,8
Celkem	2 506	100	2 615	100

Zdroj: Zpráva za Zlínský kraj, Analýza trhu práce (2010), vlastní zpracování

Za zmínku stojí skutečnost, že absolventi škol z okresu Uherského Hradiště tvořili k 31. 12. 2010 pouze 4,7% z celkového počtu evidovaných uchazečů o zaměstnání. Jedná se o nejnižší podíl v rámci Zlínského kraje. ÚP v Uherském Hradišti rozvíjí úspěšně spolupráci se středními i vysokými školami v rámci své územní působnosti. V rámci kraje má Uherské Hradiště nejhorší podmínky k uplatnění OZP na trhu práce. K 31. 12. 2010 tvořili 18,3%. V ostatních okresech úřady práce mají podobný podíl OZP, absolventi a osoby starších 50 let k celkovému počtu evidovaných uchazečů o zaměstnání. V grafu v příloze 4 znázorněna struktura OZP v okresech.

Tab. 3.12 Struktura uchazečů o zaměstnání v jednotlivých okresech k 31. 12. 2010

Okres	Celkem	osoby ZP		absolventi		osoby starší 50 let	
	absolutně	absolutně	v %	absolutně	v %	absolutně	v %
Kroměříž	6 720	1 030	15,3	456	6,8	1 825	27,2
Uherské Hradiště	7 675	1 406	18,3	362	4,7	2 155	28,1
Vsetín	9 297	1 290	13,9	655	7,0	2 687	28,9
Zlín	9 694	1 440	14,9	720	7,4	2 823	29,1

Zdroj: Měsíční zprávy za úřady práce Zlínského kraje (2009 a 2010), vlastní zpracování

Vzdělanostní struktura uchazečů o zaměstnání ve srovnání se stejným obdobím roku 2009 ve Zlínském kraji nezaznamenala v roce 2010 výrazné změny. Nejpočetnější skupinou uchazečů o zaměstnání podle vzdělání, viz Tab. 3.13, byli osoby se středním odborným vzděláním s výučním listem, kdy ke konci roku 2010 bylo evidováno 16 443 uchazečů. Téměř polovina lidí na úřadech práce ve Zlínském kraji mají výuční list. Meziročně došlo k poklesu

o 483 uchazečů, tj. o 2,9%. Druhou nejpočetnější skupinou byli uchazeči se středním odborným vzděláním s maturitou. Bylo evidováno 7 896 uchazečů a tvořili 23,7% z celkového počtu uchazečů. Třetí nejpočetnější skupinou byli se základním vzděláním a konci loňského roku bylo evidováno 5 850 uchazečů. Tvořili 23,7% z celkového počtu uchazečů. V obou skupinách meziročně došlo k poklesu počtu evidovaných. Počet vysokoškolsky vzdělaných osob³⁰ patří v evidenci trvale k nižším 5,9%, jejich vyšší kvalifikace je konkurenční výhodou na trhu práce.

Tvrdí (2008), se zmiňuje, že sice terciární vzdělání v dnešní době chrání před nezaměstnaností, ale s růstem lidí s vysokoškolským vzděláním toto vzdělání bude stále méně ochraňovat (pojišťovat) před nezaměstnaností. Dále lze předpokládat, že skupina vysokoškoláků bude vnitřně výrazněji diferencována, jak před rizikem nezaměstnanosti, tak podle příjmů. Určitě budou rozdíly mezi jednotlivými obory. Ze současného hodnocení se jeví jako nejperspektivnější obory informatika, právní vědy, ekonomie, lékařství. Obory právní vědy a lékařství si podrží svoji exkluzivitu a nebude docházet ke zvyšování počtu absolventů. K těmto oborům se dají přiřadit i architektura a farmaceutické obory. V oblasti ekonomie má určité pochybnosti o perspektivnosti tohoto oboru, v souvislosti hlavně s velkým nárůstem absolventů v této oblasti. VPM s ekonomickým zaměřením ve většině případů obsahují požadavek na alespoň minimální praxi.

Tab. 3.13 Vzdělanostní struktura uchazečů o zaměstnání

stupeň vzdělání	31. 12. 2009		31. 12. 2010	
	absolutně	v %	absolutně	v %
bez vzdělání	23	0,1	16	0,1
základní vzdělání	5 948	17,6	5 850	17,5
střední odborné bez maturity	16 926	50,0	16 443	49,2
střední odborné s maturitou	8 042	23,7	7 896	23,7
střední všeobecné	925	2,7	977	2,9
vyšší odborné vzdělání	242	0,7	220	0,7
vysokoškolské vzdělání	1 730	5,2	1 984	5,9
Celkem	33 836	100	33 386	100

Zdroj: Zpráva za Zlínský kraj, Analýza trhu práce (2010), vlastní zpracování

Pro absolventy ve službách a obchodě, případně v oborech řemeslných, VPM praxi jako podmínku nemívají. Absolventi se vzděláním ve službách mají spíše problém s uplatněním z důvodu vysokého počtu uchazečů v této profesi a obecně vysokou fluktuací v tomto segmentu trhu. Naopak absolventi učebních oborů jako jsou například tesaři, truhláři,

³⁰ Zde zahrnuto bakalářské, magisterské a doktorské vzdělání.

klempíři a podobně, se v evidenci v podstatě neobjevují nebo si uplatnění nachází velmi rychle. Často také zahajují SVČ. Ovšem v tom případě, se pak na zimní měsíce často evidují na ÚP a SVČ obnovují, až začne sezóna. Nejproblematictější umístitelní absolventi jsou z následujících oborů: zemědělských, chemických a sklářských.

Z hlediska věkové struktury úřady práce ve Zlínském kraji evidují nezaměstnané osoby ve všech věkových kategoriích. V meziročním srovnání nedošlo v roce 2010 ve věkové struktuře uchazečů o zaměstnání k výrazným změnám, podobně jak v předešlé tabulce. Lze vypořádat, že rostl počet uchazečů ve věku 40 a více let a naopak u uchazečů 40 let a méně klesala evidence na ÚP. Zaměstnavatelé ve Zlínském kraji dávají přednost mladším uchazečům před staršími s delší praxí. K 31. 12. 2010 byla nejpočetnější věková kategorie 50-59 let, kam patřilo 26% uchazečů o zaměstnání, tj. 8 691 uchazečů. Poté následovala věková kategorie 20-29 let, jejíž podíl na celkovém počtu uchazečů o zaměstnání činil 24,2%, tj. 8 028 uchazečů. Počet uchazečů o zaměstnání dle věku je uveden v následující tabulce.

Tab. 3.14 Věková struktura uchazečů o zaměstnání

věk	31. 12. 2009		31. 12. 2010	
	absolutně	v %	absolutně	v %
do 19 let	1 308	3,9	1 084	3,2
20-29 let	8 450	25,0	8 028	24,0
30-39 let	7 970	23,6	7 946	23,8
40-49 let	6 813	20,1	6 838	20,5
50-59 let	8 551	25,2	8 691	26,0
60 a více let	744	2,2	799	2,4
celkem	33 836	100	33 386	100

Zdroj: Zpráva za Zlínský kraj, Analýza trhu práce (2010), vlastní zpracování

Podle sledované délky nezaměstnanosti, doznal podíl evidovaných uchazečů významných změn u téměř všech kategorií. Výrazný a nestejný nárůst počtu evidovaných uchazečů o zaměstnání, způsobil změny v podílech jednotlivých skupin. Na základě hodnot v Tab. 3.15 je možné usuzovat, že výrazný příliv uchazečů o zaměstnání v průběhu roku 2009 nebyl absorbován zpět na trh práce a dále zůstává v evidenci úřadů práce v Zlínském kraji. Tito uchazeči se koncem roku 2010, přesouvají do kategorií s dlouhodobou evidencí³¹. S prodlužující se dobou v evidenci, je však problematické znovunalezení zaměstnání, stejně tak se ztrácí pracovní návyky a obecně dochází k útlumu a snižování sociálního a lidského kapitálu. Na konci roku 2010 činil podíl skupiny nad 12 měsíců a více

³¹ nad 12 měsíců

34,7%, v předchozím roce 22,6% při relativně shodné základně³². V absolutních číslech je to meziroční nárůst uchazečů o 3 932 na 11 584 uchazečů na konci roku 2010.

Výrazně klesá počet osob v kategorii s délkou evidence mezi 3 a 12 měsíci. Podíl této skupiny činí na konci roku 2010 33,2% ze všech evidovaných uchazečů o zaměstnání oproti podílu 48,3% na konci roku 2009. V absolutních číslech je to meziroční pokles uchazečů o 5 276 na 11 065 uchazečů na konci roku 2010.

U skupiny uchazečů evidovaných do 3 měsíců, došlo v souvislosti s výrazným přílivem uchazečů o zaměstnání do evidence v průběhu měsíce prosince 2010 k nárůstu jak v absolutních hodnotách, tak v hodnotách podílu. K 31. 12. 2010 se podíl uchazečů evidovaných do 3 měsíců zastavil na 32,2%, předchozím roce na 29,1%. Meziročně došlo k nárůstu uchazečů o 894 v absolutních číslech na 10 737. Předpokládá se, že během 1. čtvrtletí 2011 naroste podíl této kategorie.

Tab. 3.15 Struktura uchazečů podle délky evidence

délka evidence	31.12.2009		31.12.2010	
	absolutně	v %	absolutně	v %
do 3 měsíců	9 843	29,1	10 737	32,2
3 – 6 měsíců	7 680	22,7	5 537	16,6
6 – 9 měsíců	5 029	14,9	3 058	9,2
9 – 12 měsíců	3 632	10,7	2 470	7,4
12 – 24 měsíců	3 915	11,6	6 585	19,7
nad 24 měsíců	3 737	11,0	4 999	15,0
celkem	33 836	100	33 386	100

Zdroj: Zpráva za Zlínský kraj, Analýza trhu práce (2010), vlastní zpracování

³² Počet všech evidovaných osob v letech 2009 a 2010.

4. Politika zaměstnanosti ve Zlínském kraji

„Dejte lidem práci, která je pro ně výzvou. Jak přijdete na to, která to je? Docela jednoduše. Zeptejte se jich.“

Joseph O'Connor

Politika zaměstnanosti sehrává bezesporu významnou politickou úlohu. Řešení nezaměstnanosti patří k velmi složitým úkolům. Široké spektrum faktorů podílejících se na vzniku nezaměstnanosti nelze odstranit univerzálním opatřením, nutná je kombinace mnoha kroků, viz Kolibová (2005).

Od počátku 90. let 20. století ČR realizuje vlastní politiku zaměstnanosti, kterou postupně během poslední dekády zharmonizovala s Evropskou strategií zaměstnanosti, z důvodu plánovaného vstupu do EU. Na základě Evropské strategie zaměstnanosti jsou schvalovány směrnice pro tuto oblast. Je potřeba si uvědomit, že oblast legislativy upravující politiku zaměstnanosti je sice ovlivněna EU, ale s principem subsidiarity jsou pravomoci v této oblasti z velké části ponechána v kompetenci jednotlivých států. Politika zaměstnanosti je začleňována do tzv. koordinované politiky EU, viz Jírová (1999). Koordinace politiky je v kompetenci Evropské komise. Ke stanovení priorit politiky zaměstnanosti je třeba diskuze mezi Evropskou komisí a členskými státy EU. Samotná realizace politiky zaměstnanosti je již v kompetenci členských států EU. Pro zpracování kapitoly 4, byla využita data poskytnutá úřady práce ve Zlínském kraji, pokud v textu není uvedeno jinak.

4.1. Specifika politiky zaměstnanosti v České republice

Státní politiku zaměstnanosti vytváří stát³³. Základním právním předpisem je zákon č. 435/2004 Sb. o zaměstnanosti v platném znění. Tento zákon v souladu s právem EU upravuje zabezpečení státní politiky zaměstnanosti. Kromě tohoto zákona je také stěžejní úpravou politiky zaměstnanosti zákoník práce. Politika zaměstnanosti je dále upravována dalšími právními normy, které povstávají z několika zákonů³⁴ s nižší právní silou.

Státní politiku zaměstnanosti vykonává MPSV, včetně územních orgánů práce, tj. úřady práce. Zaměstnání, které zprostředkovávají úřady práce, mohou zprostředkovávat i agentury, které musí mít povolení MPSV ke své činnosti, a to bezplatně nebo za úhradu³⁵.

³³ Parlament ČR vydává zákony upravující politiku zaměstnanosti ČR.

³⁴ Správní řád, Zákon o mzdě, Zákon o minimální mzdě, Zákon o státní sociální podpoře, Zákon o sociální podpoře aj.

³⁵ Platí ten, komu je zprostředkován zaměstnanec.

Politika zaměstnanosti se odehrává v součinnosti subjektů, jako je stát, jeho instituce, odbory, různá lobby či i politická seskupení. Politika zaměstnanosti v ČR je realizována jako systém a soubor nejrůznějších opatření v podobě aktivní a pasivní politiky zaměstnanosti.

Pasivní politika zaměstnanosti

Pasivní politikou se rozumí např. vyplácení PvN. PvN napomáhají pracovníkům, kteří ztratili pracovní místo, překlenout toto období a vyhledat si pracovní místo nové, viz Václavíková (2009). Podpora nesmí převýšit určitou výši, jinak dojde k demotivování uchazeče při hledání práce. Uchazeč o zaměstnání, který se zúčastní rekvalifikačního kurzu, má také nárok na podporu při rekvalifikaci. Nezaměstnaná osoba má i možnost do předčasného odchodu do důchodu.

Aktivní politika zaměstnanosti

Aktivní politikou se myslí, především vytváření nových pracovních příležitostí a financování přípravy pracovních sil na uplatnění na trhu práce. Aktivní politika je převážně zaměřena na lidi, patřící do dlouhodobě nezaměstnaných. Tito lidé ztrácejí motivaci, pracovní návyky, zastarávají znalosti a dovednosti, viz Mareš (2002). Je celá řada nástrojů pro dosažení stanovených cílů.

- **Rekvalifikace** – Rekvalifikace znamená proces vzdělávání neboli získávání vyšší kvalifikace než je dosavadní a získávání nových praktických dovedností. Rekvalifikace je poskytnuta těm uchazečům, pokud situace na trhu práce je taková, že poptávka po určitém oboru převyšuje nabídku pracovních míst. Při určování obsahu rekvalifikace se vychází především z dosavadní kvalifikace a ze zdravotního stavu.

- **Investiční pobídky** – Investiční pobídky jsou nástrojem, kterým se u zaměstnavatele, kterému bylo vydáno rozhodnutí o příslibu investičního pobídky hmotně podporuje, viz Halásková (2001). Mezi investiční pobídky lze zařadit podporu na rekvalifikaci zaměstnanců, podpora na vytváření nových pracovních míst, slevy na daních, technické vybavení za výhodné ceny a převod pozemků zapsaných v katastru nemovitostí ze zemědělských pozemků na pozemky ostatních druhů, viz Kincl (2003).

- **Veřejně prospěšné práce** – Pracovní místo vytvořené především pro obtížně umísitelné uchazeče a dlouhodobě nezaměstnané. Jak uvádí Halásková (2008), VPP se rozumí časově omezené pracovní příležitosti spočívající zejména na úklidové práce v obcích, údržbě veřejné zeleně, čištění potoků, stavební práce při údržbě budov a práci na úpravách

komunikací nebo jiných obdobných činnostech ve prospěch obcí nebo ve prospěch státních nebo jiných obecně prospěšných institucí³⁶.

- Společensky účelná pracovní místa – SÚPM se rozumí pracovní místa, která zaměstnavatel zřizuje nebo vyhrazuje na základě dohody s veřejnou správou a obsazuje je uchazeči o zaměstnání, kterým nelze zajistit pracovní uplatnění jiným způsobem, viz Halásková (2008). Na SÚPM může veřejná správa poskytnout příspěvek.

- Příspěvek na zapracování – Zaměstnavatel může dostat příspěvek na zapracování na základě uzavřené dohody s veřejnou správou, pokud přijímá do pracovního poměru uchazeče o zaměstnání, kterému veřejná správa věnuje zvýšenou péči, Václavíková (2009).

- Příspěvek při přechodu na nový podnikatelský plán – Jak uvádí Václavíková (2009), zaměstnavatelé v důsledku přechodu na nový podnikatelský program nejsou schopni zajistit svým zaměstnancům práci v rozsahu stanovené týdenní pracovní doby. V těchto případech veřejná správa poskytuje příspěvek na částečnou úhradu náhrady mezd.

Součástí opatření aktivní politiky jsou také:

Poradenské služby³⁷, které zabezpečují úřady práce. Patří zde i podpora zaměstnávání OZP, ať už vytvořením CHPD nebo CHPM. Cílené programy³⁸ k řešení zaměstnanosti, které řeší problémy obecního, okresního, krajského a celostátního charakteru v oblasti zaměstnanosti. Cílovou skupinou programů jsou rizikové skupiny obyvatelstva, viz Mareš (2002).

4.2. Výdaje na politiku zaměstnanosti ve Zlínském kraji

Úřady práce ve Zlínském kraji v roce 2010 vynaložily na realizaci politiky zaměstnanosti celkem 1 345 407 tisíc Kč (Tab. 4.1), včetně financí z ESF. Objem finančních prostředků byl nepatrně menší než v předchozím roce. Meziročně výdaje na PPZ poklesly o 148 901 tis. Kč na 787 619 tis. Kč v roce 2010 a výdaje na APZ vzrostly o 136 708 tis. Kč na 397 429 tis. Kč. Rok 2009 byl kritický pro trh práce, kdy do evidence úřadů práce se dostávali uchazeči s nárokem na PvN a došlo ke skokovým výdajům na PPZ. V roce 2010 byly vyplaceny příspěvky zaměstnavatelům téměř 148 253 tis. Kč, kteří zaměstnávali více než 50% OZP, příspěvek byl vyplácen čtvrtletně. Část zaměstnavatelů v insolventci uhradili

³⁶ Především myšleno charita a církve.

³⁷ Např. pomoc při volbě povolání, zprostředkování zaměstnání apod.

³⁸ Např. program pro podporu tvorby nových pracovních míst v regionech nejvíce postižených nezaměstnaností.

své závazky vůči úřadům práce ve Zlínském kraji ještě v roce 2010, proto celkový objem finančních prostředků čerpaných na uspokojení mzdových nároků zaměstnanců činil 12 107 tis. Kč.

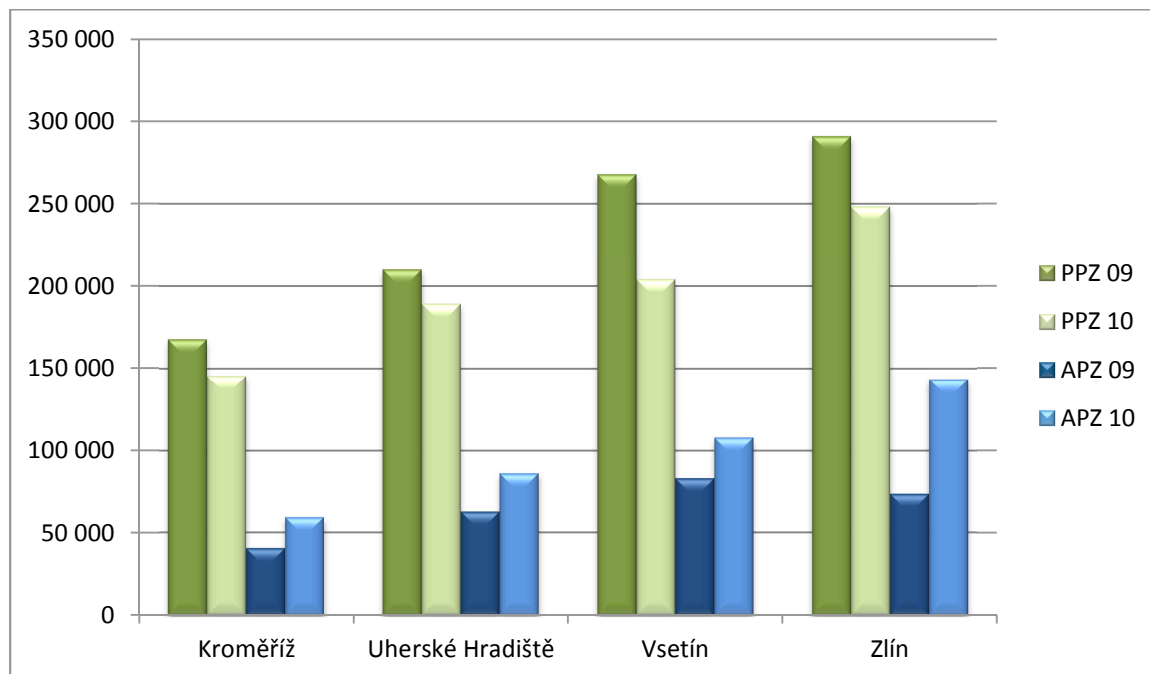
Tab. 4.1 Výdaje na politiku zaměstnanosti (v tis. Kč)

	2009	2010
Výdaje na politiku zaměstnanosti (PZ)	1 365 419	1 345 407
Z toho na pasivní politiku (PPZ)	936 520	787 619
podíl PPZ na PZ v %	68,6	58,5
na aktivní politiku (APZ)	260 721	397 429
podíl APZ na PZ v %	19,1	29,6
podpora zaměstnávání OZP	132 791	148 253
podíl podpory zaměstnávání OZP na PZ v %	9,7	11,0
Insolvence	35 387	12 107
Podíl insolvence na PZ v %	2,6	0,9

Zdroj: Zpráva za Zlínský kraj, Analýza trhu práce (2010), vlastní zpracování

V následujícím Obr 4.1 lze vidět nárůst objemu finančních prostředků na APZ pro dlouhodobě nezaměstnané v jednotlivých okresech, kteří vyčerpali svou podpůrnou dobu a byly zařazeny do APZ. Objem finančních prostředků poklesl ve Vsetíně a narostl ve Zlíně.

Graf 4.1 Výdaje na politiku zaměstnanosti dle okresů (v tis. Kč)



Zdroj: Analýzy trhu práce za úřady práce Zlínského kraje (2009 a 2010), vlastní zpracování

4.3.Pasivní politika zaměstnanosti ve Zlínském kraji

S růstem počtu nezaměstnaných v roce 2009, došlo také ke zvýšení objemu prostředků vynaložených ze státního rozpočtu na politiku zaměstnanosti v Zlínském kraji, a to zejména na PPZ ve formě výdajů na hmotné zabezpečení uchazečů o zaměstnání.

4.3.1. Podpora nezaměstnanosti

Uchazeči o zaměstnání evidovaní na ÚP po skončení zaměstnání, využívají první měsíce své evidence PPZ a pobírají PvN, pokud splňují podmínky dané zákonem o zaměstnanost a přihlásí se do 3 pracovních dní. Výše podpory v nezaměstnanosti činí první 2 měsíce podpůrní doby 65 %, další 2 měsíce 50 % a po zbývajících podpůrní dobu 45 % průměrného měsíčního čistého výdělku nebo vyměřovacího základu. Délka podpůrní doby je stanovena u osob do 50 let na 5 měsíců, od 50 do 55 let na 8 měsíců a nad 55 let 11 měsíců.

U uchazečů pobírajících PvN, došlo k změně jejich podílu k celkovému počtu evidovaných uchazečů. Zatímco k 31. 12. 2009 jejich podíl činil 35,9%, tj. 12 163 osob. V roce 2010 se tento podíl snížil na 32,4%, tj. o 1 720 méně uchazečů pobírajících PvN. Tento jev je způsoben tím, že osoby, které přišly do evidence v průběhu roku 2009 a 2010 již vyčerpaly svou podpůrní dobu a nadále zůstávají v evidenci a snižují tak hodnotu tohoto podílu. Průměrná měsíční PvN a při rekvalifikaci k 31. 12. 2010 činila 5 399,-Kč.

Tab. 4.2 Uchazeči o zaměstnání s nárokem na PvN

Rok	uchazečů	uchazeči pobírající PvN		Průměrná měsíční výše PvN (v Kč)
		Celkem	v %	
2010	33 386	10 443	31,3	5 399
2009	33 836	12 163	35,9	5 507

Zdroj: Zpráva za Zlínský kraj, Analýza trhu práce (2010), vlastní zpracování

Uchazečů pobírajících PvN bylo nejvíc evidováno procentuálně v Uherském Hradišti a ve Zlíně. Kdy to bylo způsobeno především propouštěním v měsíci prosinec 2010 a kdy tyto 2 okresy měli menší základnu uchazečů o zaměstnání než okresy Kroměříž a Vsetín.

Tab. 4.3 Uchazeči o zaměstnání s nárokem na PvN dle okresů k 31. 12. 2010

Okres	uchazečů	uchazeči pobírající PvN		Průměrná měsíční výše PvN (v Kč)
		Celkem	v %	
Kroměříž	6 720	1 989	29,6	5 335
Uherské Hradiště	7 675	2 485	32,4	5 484
Vsetín	9 297	2 853	30,7	5 409
Zlín	9 694	3 116	32,1	5 367

Zdroj: Analýzy trhu práce za úřady práce Zlínského kraje (2010), vlastní zpracování

4.4. Aktivní politika zaměstnanosti ve Zlínském kraji

Zaměření nástrojů APZ bylo v souladu s revidovanou Lisabonskou strategií EU, neboli „Strategie pro růst a zaměstnanost“ a deklarovaných národních priorit a reformních opatření v oblastech makroekonomické, mikroekonomické a zaměstnanosti z října 2008 v dokumentu Národní program reforem ČR na období 2008 – 2010.

Při realizaci APZ ve Zlínském kraji s ohledem na objem finančních prostředků přiděleným jednotlivým okresům, se úřady práce zaměřily na uchazeče ohrožené na trhu práce, jako jsou OZP, osoby vracející se z mateřské nebo rodičovské dovolené, osoby pečující o dítě do 15 let věku, osoby do 20 let věku, osoby nad 50 let věku či dlouhodobě nezaměstnané – evidence delší než 5 měsíců. Ale také podpora dalších uchazečů o zaměstnání, a to v případech, kdy úřady práce usoudí, že bez použití nástroje APZ by uchazeč pětíměsíční délky evidence dosáhl.

4.4.1. Rozpočet aktivní politiky zaměstnanosti

APZ byla v roce 2009 a 2010 financována ze dvou zdrojů - z národních zdrojů³⁹ a z poskytnutých finančních prostředků z ESF. Úřady práce ve Zlínském kraji v roce 2010 vynaložili na realizaci „národní“ APZ celkem 104 799 tis. Kč, nárůst o 44 470 tis. Kč oproti roku 2009. Realizace APZ byla financována z národních zdrojů zhruba z 1/4 v letech 2009 a 2010. Největší výdaje z národních zdrojů byly na VPP a SÚPM.

Jak už bylo zmíněno, byly poskytnuty finanční prostředky z ESF. Pro rok 2010 činil objem finančních prostředků ve výši 292 630 tis. Kč, meziročně nárůst o 92 238 tis. Kč. Čerpání finančních prostředků z ESF umožňuje OP LZZ a v roce 2009 umožňoval i OP RLZ. Z ESF bylo možné financovat projekty VPP, SÚPM, Rekvalifikace a projekt „Vzdělávejte se!“. V Tab. 4.4 jsou tyto 4 projekty uvedeny dohromady jako výdeje Projekty ESF. Největší výdaj z ESF byl na projekt „Vzdělávejte se!“. Realizace APZ byla zhruba financována ze 75% z ESF.

Celkem tedy bylo k 31. 12. 2010 na realizaci APZ ze všech zdrojů alokováno pro účely Úřadů práce Zlínského kraje - 397 429 tis. Kč, meziročně nárůst o 136 708 tis. Kč. Tyto prostředky zaručovaly realizaci APZ v přiměřeném rozsahu dle záměrů a potřeb. I přes krizi, jejíž dopady na trh práce bylo cítit i v průběhu roku 2010, dá se říci, že průběh

³⁹ Ze státního rozpočtu.

realizace APZ bylo příznivé. Je to výsledek dlouhodobé spolupráce úřadů práce se zaměstnavateli. Výdaje APZ na jednotlivé nástroje jsou uvedeny v následující tabulce.

Tab. 4.4 Výdaje na APZ dle jednotlivých nástrojů (v tis. Kč)

Nástroje APZ	2009		2010	
	absolut.	v %	absolut.	v %
Veřejně prospěšné práce	13 601	5,2	29 320	7,4
SÚPM zřízené a vyhrazené zaměstnavateli	13 128	5,0	39 654	10,0
SÚPM zřízené uchazeči o zaměstnání – SVČ	6 837	2,6	10 248	2,6
CHPD a CHPM vytvořené pro OZP	3 889	1,5	3 645	0,9
CHPM – SVČ vytvořené pro OZP	170	0,1	114	0,1
Příspěvek na provoz CHPD, CHPM, CHPM – SVČ	13 972	5,4	15 205	3,8
Rekvalifikace a poradenské činnosti	8 572	3,3	5 898	1,5
Příspěvek na zapracování	0	0	0	0
Příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program	0	0	0	0
Projekty ESF – OP RLZ	44 772	17,2	0	0
Projekty ESF – OP LZZ	155 620	59,6	292 630	73,5
ostatní (semináře, expertízy apod.)	160	0,1	715	0,2
Celkem	260 721	100	397 429	100

Zdroj: Zpráva za Zlínský kraj, Analýza trhu práce (2010), vlastní zpracování

4.4.2. Zapojení uchazečů o zaměstnání do aktivní politiky zaměstnanosti

V roce 2010 se do APZ z evidovaných uchazečů o práci ve Zlínském kraji zapojilo 29,9%, tj. 9 989 zapojených uchazečů, viz Tab. 4.5. V předchozím roce se zapojilo do APZ 21,7%, tj. 7 341 zapojených uchazečů. Meziročně stoupl počet uchazečů o zaměstnání v APZ o 2 648 osob. Tento jev, růst podílu uchazečů v APZ, je způsoben přechodem uchazečů z PPZ na APZ. Jak je již zmiňováno v podkapitole 4.3, uchazeči vyčerpali v průběhu roku 2009 a 2010 svoji podpůrnou dobu a bylo potřeba řešit jejich situaci prostřednictvím APZ.

Nejúčinnější při umisťování uchazečů do zaměstnání jsou nástroje přispívající přímo na mzdové náklady, tj. VPP a SÚPM, které jsou nemalou nákladovou položkou každého zaměstnavatele. Do těchto dvou nástrojů bylo evidováno 36,3% zúčastněných uchazečů v APZ v roce 2010. Dalším nástrojem, který můžeme také zařadit do nejúčinnějších nástrojů, a které úřady práce mají k dispozici je rekvalifikace. V rekvalifikaci bylo evidováno 43,4% zúčastněných uchazečů v APZ v roce 2010. Tyto tři zmiňované nástroje jsou pilířem APZ ve Zlínském kraji. V roce 2009 a ani v roce 2010 nebyly uzavřeny žádné dohody se zaměstnavateli Zlínského kraje na dvě nástroje APZ, tj. příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program a příspěvek na zapracování.

Tab. 4.5 Rozčlenění uchazečů do nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti

Nástroje APZ	2009		2010	
	absolut.	v %	absolut.	v %
Veřejně prospěšné práce	1 194	16,3	1 472	14,7
SÚPM zřízené a vyhrazené zaměstnavateli	1 388	18,9	1 973	19,8
SÚPM zřízené uchazeči o zaměstnání – SVČ	125	1,7	182	1,8
CHPD a CHPM vytvořené pro OZP	63	0,9	70	0,7
CHPM – SVČ vytvořené pro OZP	3	0,1	2	0,1
Příspěvek na provoz CHPD, CHPM, CHPM – SVČ	575	7,8	531	5,3
Rekvalifikace	3 422	46,5	4 339	43,4
Poradenské činnosti	571	7,8	1 420	14,2
Počet uchazečů zařazených do APZ	7 341	100	9 989	100

Zdroj: Měsíční zprávy za úřady práce Zlínského kraje (2009 a 2010), vlastní zpracování

Pomocí nástrojů APZ bylo k 31. 12. 2010 umístěno 3 661 uchazečů o zaměstnání do pracovního procesu (Tab. 4.6). V předchozím roce bylo umístěno 2 668 uchazečů, tj. o 993 méně, kdy objem finančních prostředků APZ byl 1/3 menší než v roce 2010. Politika zaměstnanosti v ČR a ve Zlínském kraji dostala v posledních letech⁴⁰ nový rozměr. Kromě orientování se na tvorbu nových pracovních míst či také na umísťování uchazečů o práci, tak dalším zásadním bodem politiky zaměstnanosti se stala snaha o zachování stávajících pracovních míst. Úřady práce poskytovali příspěvky zaměstnavatelům pro zachování již existujících pracovních míst – příspěvek na provozní náklady CHPD, CHPM, CHPM-SVČ a příspěvky pro účastníky projektu „Vzdělávejte se!“. Celkem tedy nástroje APZ kladně ovlivnily zaměstnání 12 557 osob. V předchozím roce to bylo 12 744 zaměstnaných osob.

Tab. 4.6 Počet vytvořených pracovních míst a podpořených osob nástroji APZ

Nástroje APZ	2009		2010	
	absolut.	v %	absolut.	v %
počet vytvořených pracovních míst				
Veřejně prospěšné práce	1 116	41,8	1 417	38,7
SÚPM zřízené a vyhrazené zaměstnavateli	1 377	51,6	2 007	54,8
SÚPM zřízené uchazeči o zaměstnání – SVČ	125	4,7	182	5,0
CHPD a CHPM vytvořené pro OZP	47	1,8	53	1,4
CHPM – SVČ vytvořené pro OZP	3	0,1	2	0,1
Celkem	2 668	100	3 661	100
počet podpořených osob				
Příspěvek na provoz CHPD, CHPM, CHPM – SVČ	575	4,5	531	4,2
Projekt „Vzdělávejte se!“	12 169	95,5	12 026	95,8
Celkem	12 744	100	12 557	100

Zdroj: Zpráva za Zlínský kraj, Analýza trhu práce (2010), vlastní zpracování

⁴⁰ tj. v letech 2008, 2009 a 2010

4.5.Hodnocení nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti ve Zlínském kraji

Následující text ve stručnosti hodnotí nástroje APZ ve Zlínském kraji. Jsou to nástroje, které jsou výhradně orientovány na znevýhodněné skupiny, nebo ty, ve kterých se předpokládá významnější zastoupení této skupiny.

- Veřejně prospěšné práce, včetně ESF – Úřady práce ve Zlínském kraji uzavírali dohody na VPP převážně s obecními a městskými úřady. Obce projevily zájem o vytváření krátkodobých pracovních míst formou VPP oproti minulosti. Z iniciativy úřadů práce se podařilo umístit 1 472 uchazečů, meziročně nárůst o 278 uchazečů. Můžeme tedy konstatovat, že nástroj VPP přispívá k udržení a obnovení základních pracovních návyků a motivace hůře umísťitelných uchazečů o zaměstnání a napomáhá tak snižovat hrozbu sociálního vyloučení. Pro většinu osob z této skupiny je to jediná možnost jejich uplatnění na trhu práce.

- Společensky účelná pracovní místa, včetně ESF – Nedostatek mzdových prostředků u zaměstnavatelů vlivem ekonomické recese způsobil, že se zaměstnavatelé snaží získat, alespoň menší finanční prostředky od ÚP. Forma příspěvku na mzdové náklady se mi jeví více efektivní, vzhledem k přímé vazbě na uchazeče a u zaměstnavatelů je také vyhledávanější, než příspěvek na zřízení SÚPM. V roce 2010 se podařilo umístit 1 973 uchazečů, nárůst o 585 osob. O zřizování SÚPM uchazeči o zaměstnání za účelem výkonu SVČ byl poměrně velký zájem. Přiznání příspěvku pro začínající podnikatele byla podmínka absolvování rekvalifikačního kurzu Základy podnikání. Nástroj SÚPM – OSVČ vytváří do budoucna potencionální možnost vzniku dalších pracovních míst. Bylo podpořeno 182 začínajících podnikatelů, meziročně nárůst o 57 osob.

- Chráněné pracovní dílny a chráněná pracovní místa, včetně příspěvků na provoz – Přestože je tento nástroj APZ mezi zaměstnavateli známý, řada z nich raději využije při zaměstnání člověka se ZP nástroj SÚPM vyhrazené. Tento stav souvisí s podmínkami pro poskytnutí příspěvku na zřízení CHPD a CHPM, které jsou daleko přísnější než podmínky pro poskytnutí vyhrazeného SÚPM. V roce 2010 bylo umístěno 72 OZP, meziročně došlo k růstu o 6 OZP. Díky příspěvkům na provoz se udrželo 531 pracovních míst pro OZP v roce 2010, ale meziročně poklesl počet podporovaných míst o 44 míst.

- Poradenská činnost – Poradenské činnosti v jednotlivých úřadech práce ve Zlínském kraji se částečně liší a jsou různě zajišťovány jak vlastními silami, tak jejich nákupem, tj. externě. 1 420 uchazečů o zaměstnání využilo poradenské služby na ÚP v roce 2010,

meziročně nárůst o 849 osob. Domnívám se, že poradenství zaměřené na rozvoj klíčových dovedností, sebe prezentaci, orientaci na trhu práce, výběrové řízení i posílení sebedůvěry je stěžejní v APZ, které může uchazečům pomoci v různých fázích evidence na ÚP.

- Rekvalifikace, včetně ESF – V průběhu roku 2010 bylo do rekvalifikací zařazeno 4 242 uchazečů o zaměstnání a 95 zájemců o zaměstnání. V Zlínském kraji byly realizovány zaměstnanecké rekvalifikace pro 2 zaměstnance v rámci jedné společnosti. Někteří uchazeči a zájemci absolvovali během roku více rekvalifikací, proto jsou započítáni v konečném výsledku vícekrát. Mezi nejčastěji obsazované typy kurzů patřili základy podnikání, obsluha PC, účetnictví a daňová evidence, kurz k získání profesní způsobilosti řidiče, kurz k získání řidičského průkazu sk. C a C+E, pracovník v sociálních službách, řidič manipulačního vozíku, svářečské kurzy, administrativní pracovník. V období 2009 - 2010 byla úspěšnost rekvalifikací pouze 42,2%. Lze tedy konstatovat, že necelá 1/2 uchazečů a zájemců nastoupí do zaměstnání a v něm zůstanou déle. Což považuji za nedostatečný výsledek.

Tab. 4.7 Rekvalifikace uchazečů a zájemců o zaměstnání, rekvalifikace zaměstnanců

Ukazatel	2009	2010
počet evidovaných uchazečů o práci	33 836	33 386
rekvalifikace uchazečů o zaměstnání		
počet uchazečů zařazených do rekvalifikací	3 263	4 242
z toho: absolventi škol a mladiství	186	205
OZP	283	445
rekvalifikaci ukončilo celkem	2 904	4 498
z toho úspěšně	2 622	4 031
počet uchazečů umístěných po rekvalifikaci ⁴¹	999	2 055
rekvalifikace zájemců o zaměstnání		
počet zájemců zařazených do rekvalifikací	152	95
rekvalifikaci ukončilo celkem	147	92
z toho úspěšně	139	87
počet zájemců umístěných po rekvalifikaci	116	78
rekvalifikace zaměstnanců		
počet zaměstnavatelů	1	1
počet zaměstnanců zařazených do rekvalifikací	7	2
rekvalifikaci ukončilo celkem	7	2
z toho úspěšně	7	2

Zdroj: Zpráva za Zlínský kraj, Analýza trhu práce (2010), vlastní zpracování

- Ostatní nástroje APZ – O další nástroje APZ zaměstnavatelé nejevili zájem, tj. příspěvek na zapracování a příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program.

⁴¹ Do 12 měsíců po ukončení rekvalifikace.

4.6. Zkušenosti s realizovanými projekty ESF ve Zlínském kraji

Základním programovým dokumentem ČR pro využívání fondů EU v období 2007-2013 je Národní strategický referenční rámec. ESF je klíčovým finančním nástrojem, jehož pomocí ČR získává finanční prostředky z EU na podporu zaměstnanosti a lidských zdrojů. Čerpání finančních prostředků z ESF v ČR umožňuje OP LZZ a doteď i OP RLZ. V gesci MPSV je OP LZZ. Globálním cílem OP LZZ je zvýšení zaměstnanosti a zaměstnatelnosti lidí v ČR na úroveň průměru 15 nejlepších zemí EU.

4.6.1. Národní individuální programy

Možnost čerpání finančních prostředků z ESF přispěla velkou měrou ke zmírnění dopadů nezaměstnanosti v důsledku celosvětové krize. 3 projekty⁴² ESF umožnily velmi výrazně ve Zlínském kraji ke zvýšení počtu uchazečů zapojených do APZ a navýšení prostředků na VPP, SÚPM a rekvalifikace, čímž se výrazně zvýšila i motivace ze strany zaměstnavatelů podpořit trh práce vytvářením pracovních příležitostí.

Čtvrtý projekt „Vzdělávejte se!“ byl určen zaměstnavatelům, kteří se v souvislosti hospodářskou recesí nacházeli v obtížné ekonomické situaci, a nebyly přechodně schopni svým zaměstnancům přidělovat práci. Umožnilo jim pro své zaměstnance získat finanční prostředky na realizaci vzdělávacích kurzů a zároveň finanční prostředky na úhradu mzdových nákladů nebo náhrad mezd zaměstnanců. Nejčastěji typy kurzů jsou svařování, práce s počítačem, CNC programy⁴³, jazykových znalostí a rozvoje osobnosti zaměstnanců. Projekt zachoval celou řadu pracovních míst. Zaměstnavatelé obecně hodnotili tento projekt jako velmi dobrý, protože jim pomohl překonat nejtěžší období v průběhu ekonomické recese.

Ve Zlínském kraji projekt „Vzdělávejte se!“ probíhal ve dvou fázích. V první fázi byly prostředky čerpány z OP RLZ, uznatelnost výdajů skončila 30. 6. 2009. V rámci této fáze byly na vzdělávání zaměstnanců vynaloženy finanční prostředky ve výši 41 333 tis. Kč v rámci 282 schválených žádostí od 88 zaměstnavatelů. První fáze se zúčastnilo 6 865 osob. U druhé fáze projektu, která byla financována z OP LZZ, probíhala realizace do 31. 12. 2010. Byly vynaloženy finanční prostředky ve výši 182 302 tis. Kč v rámci 1 794 schválených žádostí od 427 zaměstnavatelů. Druhá fáze se zúčastnilo 16 868 osob. Celá realizace projektu stála 223 636 tis. Kč. Příloze 5 a v příloze 6 je k nahlédnutí projekt „Vzdělávejte se!“ dle okresů v I. fázi a ve II. fázi.

⁴² Projekty VPP, SÚPM a rekvalifikace.

⁴³ Obsluha + programování.

Tab. 4.8 Realizace projektu „Vzdělávejte se!“

ukazatel	I. fáze (23. 3. 09 - 30. 6. 09)	II. fáze (22. 7. 09 -31. 12. 10)	I. fáze + II. fáze
počet podaných žádostí	348	2 598	2 946
počet schválených žádostí	282	1 794	2 076
počet zaměstnavatelů	88	427	515
počet zaměstnanců	6 865	16 868	23 733
Celkový náklady (Kč)	41 333 373	182 302 748	223 636 121

Zdroj: Zpráva za Zlínský kraj, Analýza trhu práce (2009 a 2010), vlastní zpracování

4.6.2. Regionální individuální programy

Regionální individuální projekty byly zpracovány a předloženy na základě výzvy vyhlášené MPSV v rámci OP LZZ. Projekty mají jasně stanovený regionální rámec a jsou zaměřeny na komplexní řešení situace určité cílové skupiny uchazečů o zaměstnání na trhu práce v regionu, tzn. na využití více nástrojů a opatření APZ. V roce 2010 bylo v rámci Zlínského kraje úřady práce realizováno 5 regionálních individuálních projektů. Jedná se o tyto projekty Šance pro rodiče, Život bez bariér, Klíč k zaměstnání, Znova do práce a Příležitost pro zkušené. Projekt Šance pro rodiče byl zahájen již v roce 2009.

- Projekt Šance pro rodiče – Projekt je určen pro uchazeče, kteří pečují o dítě do 15 let a vracejí se na trh práce. Cílem je poskytnout těmto osobám možnost doplnění nebo získání nových znalostí, které jim pomohou najít pracovní poměr nebo začít s vlastním podnikáním.
- Projekt Život bez bariér – Podstatou projektu je pomoci OZP, které jsou evidované na úřadech práce Zlínského kraje jako uchazeči o zaměstnání, zvýšit jejich odborné znalosti a najít vhodnou pracovní pozici na trhu práce.
- Projekt Klíč k zaměstnání – Projekt je zaměřen na podporu dalšího vzdělávání a zaměstnanosti uchazečů s nízkým stupněm dosaženého vzdělání. Záměrem projektu je doplnění či obnovení znalostí a dovedností, zvýšit jejich motivaci a sebevědomí.
- Projekt Znova do práce – Podstata projektu je zaměření na podporu osob dlouhodobě nezaměstnaných déle než 5 měsíců, které mají současně některé další znevýhodnění. Cílem je uchazečům zvýšit kvalifikaci, pomoci orientovat se na trhu práce a nalézt vhodné zaměstnání.
- Projekt Příležitost pro zkušené – Projekt je určen pro uchazeče ve věku 50 a více let. Cílem je pomoc uchazečům se orientovat na trhu práce, rozšířit potřebné znalosti a dovednosti.

5. Očekávaný vývoj, návrhy a doporučení

Tato kapitola se věnuje budoucímu vývoji na trhu práce ve Zlínském kraji a také se zaměřuje na návrhy a doporučení, které by ve Zlínském kraji mohly přispět ke snížení nezaměstnanosti, který je zde vyšší než celorepublikový průměr.

5.1. Očekávaný vývoj na trhu práce ve Zlínském kraji

Proexportně zaměřená česká ekonomika těžila v závěru loňského roku především z velmi dobré kondice německého hospodářství. Dařilo se také druhému nejdůležitějšímu trhu z pohledu českého exportu, Slovensku. Další vývoj bude také závislý na vývoji ostatních, exportních trzích, hlavně těch v eurozóně. Česká ekonomika se tedy zvolna zotavuje z hospodářské recese. I přes to, že se na trhu práce zatím stále nepříznivě projevují důsledky nižší ekonomické aktivity, trh práce pravděpodobně míří k určité míře dlouhodobější stability. Sice na jednu stranu je zjevné, že mimořádně nízké míry nezaměstnanosti kolem 5% z předkrizových let se v nejbližší době nedočkáme, ale je možné předpokládat postupné klesání míry nezaměstnanosti jak v ČR, tak ve Zlínském kraji.

Na trhu práce ve Zlínském kraji došlo ve srovnání s rokem 2009 k několika změnám. V průběhu roku 2010 docházelo k pozvolnému snižování počtu uchazečů, kromě měsíce prosince, kdy se výrazně zvýšil počet uchazečů o zaměstnání způsobený očekávanými legislativními změnami v zákoníku práce a zákoně o zaměstnanosti. V průběhu roku 2011 lze očekávat mírné snížení úrovně nezaměstnanosti oproti roku 2010. Co se týká jednotlivých období roku 2011 lze očekávat zvýšení nezaměstnanosti v měsíci lednu, kdy se v evidenci úřadů práce projeví příliv uchazečů o zaměstnání, kteří měli pracovní poměr na dobu určitou do konce roku. V jarních měsících by v návaznosti na zahájení některých sezónních prací mohlo dojít k poklesu počtu nově evidovaných uchazečů o zaměstnání. Také využití nástrojů APZ, by mělo mít pozitivní vliv na vývoj míry nezaměstnanosti. Nárůst nezaměstnanosti se opět projeví v letních měsících, kdy na trh práce vstupují absolventi škol.

Míra nezaměstnanosti v Zlínském kraji k 31. 12. 2010 dosahovala 10,7%, což je nad celorepublikovým průměrem, který k 31. 12. 2010 činil 9,6%. Míra nezaměstnanosti ke konci roku 2011, by se měla podle mého optimistického názoru pohybovat kolem 10,6% ve Zlínském kraji a v pesimistické variantě 11,3%.

5.2.Návrhy a doporučení pro Zlínský kraj

Rizikem pro úřady práce Zlínského kraje může být nedostatek finančních prostředků na realizaci APZ. S ohledem na nižší úroveň rozpočtu pro rok 2011, pokud nebudeme rozlišovat zdroj financování, bude snížena úroveň měsíční výše poskytované částky v rámci nástrojů VPP a SÚPM. Netýká se to rekvalifikací a poradenských činností. V souladu se záměrem připravované reorganizace sítě úřadů práce bude sjednocena i úroveň poskytovaných částek v rámci Zlínského kraje. Je však obavou, že nižší částky budou mít za následek menší zájem ze strany zaměstnavatelů. Tento krok úřadů práce považují za nezbytný k tomu, aby se při výrazném snížení rozpočtové částky pro rok 2011 dostalo podporu co nejvíce uchazečů o zaměstnání jednotlivými nástroji APZ.

Jak jsme se již zmínili v podkapitole 5.1, očekáváme v roce 2011 mírně zlepšující situaci na trhu práce jako v roce 2010. Doporučujeme úřadům práce ve Zlínském kraji pokračovat v aktivním přístupu k nástrojům APZ, o které byl ve velké míře zájem uprostřed ekonomické recese, tj. v roce 2009. A který tento zájem přetrvával i v roce 2010. Na základě předchozí analýzy trhu práce a politiky zaměstnanosti ve Zlínském kraji si dovoluji doporučit následující opatření, které podpoří snižování nezaměstnanosti na trhu práce a zefektivní využití nástrojů APZ.

- Rekvalifikace - Výsledek počet uchazečů umístěných po rekvalifikaci považují za velmi neuspokojivý. Pouhých 42% uchazečů se podařilo umístit do 12 měsíců od ukončení rekvalifikace. Rekvalifikace musí být organizována velmi pružně, aby uspokojila rychle se měnící strukturu poptávky po pracovních silách. Může se ukázat jako dvojsečná, jestliže není cílená. Kromě toho navrhuji opatření, aby uchazeči o rekvalifikaci měli potvrzení od zaměstnavatelů, že po absolvování rekvalifikace budou zaměstnavateli zaměstnání.

- Možnosti bydlení – Nabídnout dostatek možností bydlení obecními úřady, a tak udržet mladou kvalifikovanou pracovní sílu ve Zlínském kraji. A také přilákat mladou pracovní sílu do Zlínského kraje a zmírnit tak budoucí nedostatek pracovních sil a stárnutí obyvatelstva.

- Spolupráce se zaměstnavateli – Za hlavní poslání úřadů práce je být zprostředkovatelem na trhu práce a napomáhat efektivnímu vztahu mezi zaměstnavateli a uchazeči. Za velmi zásadní považujeme rozvíjení spolupráce se zaměstnavateli především prostřednictvím projektů SeZam, jehož cílem je vytvoření systému spolupráce služeb zaměstnanosti se zaměstnavateli při vytváření nabídky pracovních míst pro zájemce

a uchazeče o zaměstnání. Nadále je třeba zvyšovat úroveň spolupráce i se všemi ostatními subjekty, které mohou ovlivňovat trh práce.

- Finanční prostředky z ESF – Je třeba mít na paměti, že díky finančním prostředkům z ESF se podařilo podporovat i zaměstnání takových osob, které by při použití dosavadních metod APZ nebylo možné podporovat. Je třeba důsledně a maximálně využívat prostředků z ESF, které uchazečům poskytují celé komplexy služeb na trhu práce, jako je motivace, orientace na trhu práce, rekvalifikace, dotovaná zaměstnání nebo praxe ve firmách.

- Investice do lidského kapitálu – Pro rozvoj kraje by bylo vhodné navrhnout povinnou praxi v rámci studia na všech školách společně se zapojením jednotlivých škol s firmami působícími v jednotlivých okresech Zlínského kraje. Dále prezentovat učňovské obory a řemesla jako uplatnitelné obory na trhu práce. Smyslem by mělo být rozšíření portfolia podpory ve formě stipendií, aby neklesal počet studentů na nedostatkových oborech. Důraz kladu také na prohlubování odborných znalostí a dovedností zaměstnanců. Tím se zvýší adaptabilita zaměstnanců na trhu práce a konkurenceschopnost podniků.

- Tvorba nových pracovních míst – Maximálně podporovat tvorbu vzniku nových pracovních míst prostřednictvím poskytování příspěvků APZ. Podporovat především zaměstnavatele, u nichž je zřejmé oživení. Zlínský kraj disponuje několika funkčními průmyslovými zóny a především by se kraj měl zaměřit na obsazování nové průmyslové zóny Holešov. Potenciál pro růst zaměstnanosti ve Zlínském kraji vidím především v turistice, cestovním ruchu a sociálních službách. V příspěvku na SÚPM pro zahájení SVČ, vidím zde další prostor pro vytvoření nových pracovních příležitostí.

- Částečná nezaměstnanost – Na žádost zaměstnavatele na náhradu mzdy v nižší částce doporučuji úřadům práce, aby při schvalování žádosti zkrátili zákonnou 30-ti denní lhůtu na nezbytné minimum. Bez ohledu na to, že se neočekává zvýšený počet žádostí v roce 2011. Většina zaměstnavatelů se ocitne v situaci bez dostatečného množství zakázek z týdne na týden. Zaměstnavatelé musí během krátkodobého výpadku zakázek zbytečně propouštět.

- Ohrožené mikroregiony – Je potřeba podporovat snižování mikroregionálních disparit v nezaměstnanosti, především v obcích se špatnou dopravní dostupností. Pospolitost regionu je vystavena společensko-sociálnímu pnutí. Vidím zde prostor rozšíření pracovních příležitostí v rámci VPP.

6. Závěr

Cílem bakalářské práce bylo popsat trh práce a jeho aspekty, a především analyzovat situaci na trhu práce ve Zlínském kraji a také seznámit s fungováním politiky zaměstnanosti v regionu. Text nastiňuje budoucí vývoj a navrhuje opatření vedoucí k dlouhodobé pozitivní změně na trhu práce.

Problematika trhu práce, respektive analýza zaměstnanosti a nezaměstnanosti bylo sledováno v období od ledna 2009 do prosince 2010. Důležité je třeba zmínit se, že trh práce ve Zlínském kraji byl velmi výrazně zasažen hospodářskou krizí ke konci roku 2008 a doteď se vzpamatovává. Díky již zmiňované krizi, rostla nezaměstnanost nepřetržitě 14 měsíců od počátku roku 2009. Svého vrcholu dosáhla v únoru 2010, kdy nezaměstnanost byla 11,7% ve Zlínském kraji, tj. nárůst o 4,5 p.b. za 14 měsíců. Únorovou, procentní hodnotu nezaměstnanosti si Zlínský kraj udržel i na konci roku 2010. Co se týče VPM, zaměstnavatelé se snažili tíživou ekonomickou situaci řešit rušením VPM. Za dva roky klesl počet VPM o 1 825, tj. 1 245 VPM v prosinci 2010. Situace na trhu práce se stabilizovala, avšak při příliš vysokém počtu evidovaných uchazečů a při velmi nízké tvorbě nových míst.

Po odeznění hospodářské krize v roce 2010, část zaměstnavatelů nabírala uchazeče o zaměstnání. Zaměstnavatelé si ale vybírali takové uchazeče, kteří neměli žádný handicap na trhu práce, tzv. nepatřili do rizikových skupin. Proto na trhu práce sehrává důležitou roli politika zaměstnanosti, neboť dlouhodobá a opakovaná nezaměstnanost rizikových skupin je jedna z vážných problémů vyskytující se v tomto kraji. Z 33 286 evidovaných uchazečů, bylo pomocí APZ podpořeno 12 557 osob a bylo APZ vytvořeno 3 661 míst v roce 2010. Možnost čerpání finančních prostředků z ESF také přispělo velkou měrou ke zmírnění dopadů nezaměstnanosti, podařilo se podpořit i takové osoby, které by při použití dosavadních metod APZ nebylo možné podporovat. Především projekt „Vzdělávejte se!“ pomohl překonat nejtěžší období v průběhu hospodářské krize. Důležité pro Zlínský kraj bude nepolevovat v aktivním přístupu k nástrojům APZ a maximálně využívat finančních prostředků z ESF.

Seznam použité literatury

Monografie

BROŽOVÁ, D. *Kapitoly z ekonomie trhů práce*. 1. vyd. Praha: Oeconomica, 2006. 173 s. ISBN 80-245-1120-7.

BROŽOVÁ, D. *Společenské souvislosti trhu práce*. 1. vyd. Praha: Slon, 2003. 140 s. ISBN 80-86429-16-4.

BUCHTOVÁ, B. *Nezaměstnanost: psychologický, ekonomický a sociální problém*. 1. vyd. Praha: Nakladatelství: Grada, 2002. 240 s. ISBN 80-247-9006-8.

HALÁSKOVÁ, R. *Politika zaměstnanosti*. 1. vyd. Ostrava: Ostravská univerzita, Filozofická fakulta, 2008. 145 s. ISBN 978-80-7368-522-5.

HALÁSKOVÁ, R. *Trh práce a politika zaměstnanosti*. 1. vyd. Ostrava: Ostravská univerzita, Filozofická fakulta, 2001. 93 s. ISBN 80-7042-595-4.

HANČLOVÁ, J. a kol. *Modelování a klasifikace regionálních trhů práce*. 1. vyd. Ostrava: VŠB-Technická univerzita Ostrava, 2002. 147 s. ISBN 80-248-0220-1.

JÍROVÁ, H. *Trh práce a politika zaměstnanosti*. 1. vyd. Praha: VŠE, 1999. 95 s. ISBN: 80-7079-635-9.

KINCL, M. *Investiční pobídky jako forma veřejné podpory*. 1. vyd. Praha: Linde nakladatelství s.r.o., 2003. 79 s. ISBN 80-86131-48-3.

KOLIBOVÁ, H.; KUBICOVÁ, A. *Trh práce a politika zaměstnanosti*. 1. vyd. Karviná: OPF SU, 2005. 233 s. ISBN 80-7248-321-8.

KUCHAŘ, P. *Trh práce: Sociologická analýza*, 1. vyd. Praha: Karolinum, 2007. 183 s. ISBN 978-80-246-1383-3.

MAREŠ, P. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. 2. vyd. Praha: Sociologické nakladatelství, 1998. 151 s. ISBN 80-85850-60-5.

ŠIMEK, M. *Podpora zaměstnatelnosti znevýhodněných skupin obyvatel v České republice: Nové přístupy a jejich efekty*. 1. vyd. Brno: Sokrates, 2010. 144 s. ISBN 978-80-86572-66-6.

TVRDÝ, L. *Změny na trhu práce a perspektivy vzdělanosti*. 1. vyd. Ostrava: VŠB-TU Ostrava, 2008. 160s. ISBN 978-80-248-1729-3.

VÁCLAVÍKOVÁ, L.; KOLIBOVÁ, H.; KUBICOVÁ, A. *Problematika trhu práce a politiky zaměstnanosti*. 1. vyd. Opava: Optys, 2009. 149 s. ISBN 978-80-85819-76-2.

Internetové zdroje

Český statistický úřad. *Statistická ročenka Zlínského kraje 2010* [online]. 2010 [cit. 2010-03-15]. Dostupný z WWW: <[http://www.zlin.czso.cz/csu/2010edicniplan.nsf/t/F5003105B4/\\$File/72101110.pdf](http://www.zlin.czso.cz/csu/2010edicniplan.nsf/t/F5003105B4/$File/72101110.pdf)>.

Český statistický úřad. *Statistický bulletin - Zlínský kraj za rok 2010* [online]. 2010 [cit. 2010-03-15]. Dostupný z WWW: <[http://www.czso.cz/csu/2010edicniplan.nsf/t/630051B8EF/\\$File/w72130210q4e1.pdf](http://www.czso.cz/csu/2010edicniplan.nsf/t/630051B8EF/$File/w72130210q4e1.pdf)>.

Společnost SPSS ČR. *Analýzy trhu práce* [online]. 2009 [cit. 2010-03-15]. Dostupný z WWW: <http://www.spss.cz/files/ruzne/vsb/simek_analyza_tp.pdf>.

Ostatní zdroje

Měsíční zprávy za úřady práce Zlínského kraje. Zlín: Úřad práce, 2010. 12s.

Měsíční zprávy za úřady práce Zlínského kraje. Zlín: Úřad práce, 2009. 12s.

Zpráva o situaci na trhu práce. Kroměříž: Úřad práce, 2010. 35 s.

Zpráva o situaci na trhu práce. Uherské Hradiště: Úřad práce, 2010. 56 s.

Zpráva o situaci na trhu práce. Vsetín: Úřad práce, 2010. 115 s.

Zpráva o situaci na trhu práce. Zlín: Úřad práce, 2010. 64 s.

Zpráva za Zlínský kraj, Analýza trhu práce. Zlín: Úřad práce, 2010. 39 s.

Zpráva za Zlínský kraj, Analýza trhu práce. Zlín: Úřad práce, 2009. 40 s.

Zpravodaj - 31. 12. 10. Zlín: Úřad práce, 2010. 14 s.

Zpravodaj - 31. 12. 09. Zlín: Úřad práce, 2009. 15 s.

Seznam grafů a tabulek

Grafy

Graf 3.1 Vývoj počtu volných pracovních míst a počtu uchazečů na 1 VPM	20
Graf 3.2 Počet volných pracovních míst v jednotlivých okresech	21
Graf 3.3 Pozice kraje v porovnání ukazatele míry nezaměstnanosti k 31. 12. 2010.....	25
Graf 3.4 Srovnání vývoje míry nezaměstnanosti ve Zlínském kraji a v České republice.....	26
Graf 3.5 Míra nezaměstnanosti v letech 2009 až 2010	27
Graf 3.6 Nově hlášení a vyřazení uchazeči	29
Graf 4.1 Výdaje na politiku zaměstnanosti dle okresů (v tis. Kč)	39

Tabulky

Tab. 3.1 Vývoj trvale žijící populace	16
Tab. 3.2 Vývoj počtu zaměstnavatelů	18
Tab. 3.3 Vývoj počtu zaměstnanců a OSVČ.....	18
Tab. 3.4 Zaměstnavateli nejvíce žádané profese na trhu práce k 31. 12. 2010.....	19
Tab. 3.5 Vývoj počtu volných pracovních míst a počtu uchazečů na 1 VMP	20
Tab. 3.6 Počet hlášených volných míst podle nároků na vzdělání.....	22
Tab. 3.7 Zaměstnávání cizinců.....	23
Tab. 3.8 Vývoj míry nezaměstnanosti (v %) v jednotlivých okresech.....	27
Tab. 3.9 Vývoj počtu evidovaných uchazečů o zaměstnání a vybrané ukazatele.....	28
Tab. 3.10 Struktura uchazečů o zaměstnání.....	31
Tab. 3.11 Struktura evidovaných absolventů škol a mladistvých podle vzdělání.....	32
Tab. 3.12 Struktura uchazečů o zaměstnání v jednotlivých okresech k 31. 12. 2010.....	32
Tab. 3.13 Vzdělanostní struktura uchazečů o zaměstnání.....	33
Tab. 3.14 Věková struktura uchazečů o zaměstnání	34
Tab. 3.15 Struktura uchazečů podle délky evidence	35
Tab. 4.1 Výdaje na politiku zaměstnanosti (v tis. Kč)	39
Tab. 4.2 Uchazeči o zaměstnání s nárokem na Pvn	40
Tab. 4.3 Uchazeči o zaměstnání s nárokem na Pvn dle okresů k 31. 12. 2010.....	40
Tab. 4.4 Výdaje na APZ dle jednotlivých nástrojů (v tis. Kč)	42
Tab. 4.5 Rozčlenění uchazečů do nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti.....	43
Tab. 4.6 Počet vytvořených pracovních míst a podpořených osob nástroji APZ	43
Tab. 4.7 Rekvalifikace uchazečů a zájemců o zaměstnání, rekvalifikace zaměstnanců	45
Tab. 4.8 Realizace projektu „Vzdělávejte se!“	47

Seznam zkratek

APZ	aktivní politika zaměstnanosti
ČR	Česká republika
CHPD	chráněné pracovní dílny
CHPM	chráněná pracovní místa
ESF	Evropský sociální fond
EU	Evropská unie
HDP	hrubý domácí produkt
ILO	Mezinárodní organizace práce (International Labour Organization)
MPSV	Ministerstvo práce a sociálních věcí
OP LLZ	Operační program Lidské zdroje a zaměstnanost
OP RLZ	Operační program Rozvoj lidských zdrojů
OSVČ	osoba samostatně výdělečně činná
OZP	osoba zdravotně postižená
PPZ	pasivní politika zaměstnanosti
PvN	podpora v nezaměstnanosti
SÚPM	společensky účelná pracovní místa
SVČ	samostatně výdělečná činnost
VPM	volná pracovní místa
VPP	veřejně prospěšné práce
ÚP	úřad práce

Prohlášení o využití výsledků bakalářské práce

Prohlašuji, že

- jsem byl seznámen s tím, že na mou bakalářskou práci se plně vztahuje zákon č. 121/2000 Sb. – autorský zákon, zejména § 35 – užití díla v rámci občanských a náboženských obřadů, v rámci školních představení a užití díla školního a § 60 – školní dílo;
- beru na vědomí, že Vysoká škola báňská – Technická univerzita Ostrava (dále jen VŠB-TUO) má právo nevýdělečně, ke své vnitřní potřebě, bakalářskou práci užít (§ 35 odst. 3);
- souhlasím s tím, že bakalářská práce bude v elektronické podobě archivována v Ústřední knihovně VŠB-TUO a jeden výtisk bude uložen u vedoucího bakalářské práce. Souhlasím s tím, že bibliografické údaje o bakalářské práci budou zveřejněny v informačním systému VŠB-TUO;
- bylo sjednáno, že s VŠB-TUO, v případě zájmu z její strany, uzavřu licenční smlouvu s oprávněním užít dílo v rozsahu § 12 odst. 4 autorského zákona;
- bylo sjednáno, že užít své dílo, bakalářskou práci, nebo poskytnout licenci k jejímu využití mohu jen se souhlasem VŠB-TUO, která je oprávněna v takovém případě ode mne požadovat přiměřený příspěvek na úhradu nákladů, které byly VŠB-TUO na vytvoření díla vynaloženy (až do jejich skutečné výše).

V Ostravě dne

.....

jméno a příjmení studenta

Adresa trvalého pobytu studenta: Louky 472, Uh. Hradiště

686 01

Seznam příloh

- Příloha 1:** Administrativní členění Zlínského kraje
- Příloha 2:** Míra nezaměstnanosti v okresech k 31. 12. 2010
- Příloha 3:** Tok nezaměstnanosti v okresech 31. 12. 2010
- Příloha 4:** Struktura uchazečů se zdravotním postižením v okresech 31. 12. 2010
- Příloha 5:** Projekt „Vzdělávejte se!“ (k 30. 6. 2009) I. Fáze
- Příloha 6:** Projekt „Vzdělávejte se!“ (k 31. 12. 2010) II. Fáze